وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الجزائر ـ02ـ

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة

دراسة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع.

تخصص: تنظيم وعمل.

تقديم الطالبة:

لزغـــد فيروز

تحت إشراف:

كمال علي مازيغي

السنة الدراسية: 2011ـ 2012.

كلمة شكر وتقدير

الحمد لله الذي أعانني ويسر لي الدرب حتى أنهيت هذا البحث العلمي الذي أتمناه أن يكون مرجعا علميا مفيدا لكافة الأبحاث العلمية الأخرى.

أتقدم بخالص الشكر والتقدير لأستاذي المحترم "كمال علي مازيغي" لتفضله بقبول الإشراف على رسالتي هذه، وإفادته لي بنصائحه وتوجيهاته القيمة

أشكرك دكتور على كل المساعدات والتسهيلات.

ويملي علي واجب الاعتراف بالفضل والعرفان بان أتوجه إلى الدكتورة

"بن فرحات فتيحة" لتشجيعها لي وحثها المتكرر على إتمام هذا العمل.

أشكر المحامي "بلقايد"، والسيد المحلف "دعاس" لمساعدتهم لي

في تنفيذ الدراسة الميدانية، وتزويدي ببعض القضايا التي لا تزال

في أروقة المحاكم، لكم مني فائق الشكر والاعتراف.

أشكر كل من ساهم من قريب أو من بعيد في إنجاز هذا البحث العلمي، خاصة منهم ضحايا التحرش الجنسي.

الباحثة

الإهداء

إلى خالق الأرواح وشافي الجراح، ومسبب الأفراح، وخير معين في النجاح
أحمدك اللهم وأشكر فضلك فباسمك بدأت، وباسمك أتممت،
وما كان توفيقي إلا بك.
الحمد والشكر لك يا رب.
إلى الشمعة التي أنارت دربي، فكانت سندي في الحياة، إلى من تعبت
لأجلي وترقبت نجاحي، إلى منبع الحنان أمي.
إلى الذي كان سببا في وصولي إلى ما أنا عليه اليوم
إلى من خلق في نفسي حب الاستطلاع
إلى الذي يقومني إذا أخطأت، ويفتخر بي إذا أحسنت
إلى خير دعامة على وجه الأرض
إلى تاج رأسي أبي
إلى من قاسموني العيش حلوه ومره
إلى إخوتي
إلى من كانت بمثابة أمي الثانية ولم تبخل علي بالدعم والإرشاد إليك
"نادية"
إلى كل من أحبهم قلبي.

فهرس العناوين

العنوان	الصفحة
المقدمة	أ- ب
الفصل الأول: الاقتراب المنهجي للبحث	
I- أسباب اختيار الموضوع.	02
II- الإشكالية	03
III- الفرضيات	05
IV-تحديد المفاهيم	05
V- المقاربة النظرية	08
VI-البناء المنهجي للبحث	10
VII- الدراسات السابقة	16
1- الدراسات الغربية	16
1-1- دراسة جوصلين هاندي	16
1-2- دراسة الجنس في مكان العمل	18
1-3- دراسة ممارسة القوة، النوع والسلالة والطبقة وعلاقتها بالتحرش الجنسي	18
1-4- دراسة الإهمال المتعمد للتحرش الجنسي كمشكلة اجتماعية	19
1-5- دراسة التحرش الجنسي في فرنسا	20
2-الدراسات العربية	21
2-1- دراسة التحرش الجنسي في المغرب	21
2-2- دراسة الأبعاد للتحرش الجنسي في الحياة اليومية (مصر)	21
2-3- دراسة العنف ضد النساء في الجزائر	22
الفصل الثاني: المرأة والعمل	
تمهيد	27
I- نبذة تاريخية عن العمل النسوي	27
II- انعكاسات الثورة الصناعية على العمل النسوي	28
III-أثر الحربين العاميتين على العمل النسوي	30
IV- أهم الاتجاهات النظرية المتناولة لقضايا التمييز بين الجنسين	31

1- الاتجاه البنائي الوظيفي	31
2- الاتجاه السيكولوجي المتأثر بنظرية التحليل النفسي لفرويد	32
3- الاتجاه الراديكالي	32
4- الإيديولوجية النسوية	33
5- التيار النسوي الماركسي	34
V- العوامل المساعدة لدخول النساء عالم الشغل	35
1- العوامل الاقتصادية	35
2- العوامل الاجتماعية	35
3- العوامل السياسية	35
4- التعليم والتكوين	36
5- المؤسسات الاجتماعية	37
6- الحركات النسوية	38
VI- الصعوبات المواجهة للعمل النسوي	39
VII- عمل المرأة في العالم	40
1- عمل المرأة في أوربا	40
2- عمل المرأة في الدول العربة	42
3- العمل النسوي في الجزائر	44
1.3. العمل النسوي في الفترة الاستعمارية	44
2.3. العمل النسوي بعد الاستقلال	45
1.2.3. عشرية 1970-1980	45
2.2.3. عشرية 1980-1990	45
3.3. الوضعية الحالية	46
الفصل الثالث: العنف والعمل	
تمهيد	52
I- العنف:	53
1- تعريف العنف	53
2- أنماط العنف	53
3- أنواع العنف	55

55	1.3- العنف الجسدي
56	2.3- العنف المعنوي
56	3.3- العنف الرمزي
57	4- العنف والعدوان
57	II- العنف ضد المرأة
57	1- تعريف العنف ضد المرأة
58	2- تفيئة أنماط العنف ضد المرأة
58	1.2- العنف الجسدي، الجنسي، والنفسي، الممارس في الوسط العائلي
58	2.2- العنف الجسدي، الجنسي، والنفسي، الممارس في الجماعة
59	3.2- العنف الجسدي، الجنسي، والنفسي، الممارس من طرف الدولة
59	3- الاغتصاب
59	1.3- نماذج الاغتصاب
59	1.1.3- الاغتصاب أوقات الحرب
59	2.1.3- اغتصاب الأقارب
60	3.1.3- الاغتصاب بالاستعمال السيء لسلطة
60	4.1.3- الاغتصاب المفاجئ
60	5.1.3- الاغتصاب بالاجتماع
60	6.1.3- الاغتصاب السادي
61	4- مختلف أشكال العنف التي تكابدها المرأة
61	1.4- الإهانة والسب
61	2.4- المتابعة
62	3.4- الاستعراء
62	4.4- المداعبة باللمس
62	5.4- السرقة
62	6.4- القساوة الجسدية
62	7.4- التهديد أو الإرغام بالسلاح
62	8.4- الاعتداء الجنسي

5- الأماكن التي تتعرض فيها المرأة للعنف	63
1.5 المنزل	63
2.5 الأماكن العمومية	63
III-العنف في العمل	64
1- تعريف العنف في العمل	64
2- أصل العنف	665
1.2 العنف الداخلي	65
2.2 العنف الخارجي	66
3- أنماط العنف في العمل	66
1.3 الاعتداء في العمل	66
2.3 التحرش المعنوي والجنسي	67
3.3 العنف المقنع للمستوى الاجتماعي	68
4- أسباب العنف في العمل	68
1.4 العوامل الشخصية	68
2.4 العوامل التنظيمية	69
5- مظاهر العنف في العمل	70
6- آثار العنف في العمل	71
6-1- العامل	71
6-2- التنظيم	72
6-3- الاستراتيجيات الفردية	72
الفصل الرابع: التحرش الجنسي ضد المرأة في العمل	
I- ماهية التحرش الجنسي	75
1- تعريف التحرش الجنسي	75
II- تاريخ استخدام مصطلح التحرش الجنسي	77
III-أشكال ومظاهر التحرش الجنسي	77
IV- مجالات التحرش الجنسي	79
1- التحرش الجنسي في أماكن العمل	79

2- التحرش الجنسي في مجال المؤسسات التعليمية	80
3- التحرش الجنسي في المجال العائلي	80
4- التحرش الجنسي في الأماكن العامة	81
V- دوافع وأسباب التحرش الجنسي	82
VI- العوامل المساعدة على انتشار ظاهرة التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة	83
VII- مواصفات المتحرش	84
1- العلاقة بين المتحرش والضحية	84
2- تصنيف المتحرشين	85
VIII- نتائج وآثار التحرش الجنسي	86
1- آثار التحرش الجنسي على الضحية	86
2- آثار التحرش الجنسي على العامل	87
3- آثار التحرش الجنسي على الأسرة	88
4- آثار التحرش الجنسي على مؤسسات العمل	88
IX- استراتيجيات الدفاع المتخذة من قبل الضحية	89
1- الإستراتيجية الدفاعية	89
2- الإستراتيجية الهجومية	90
X- الإجراءات الواجب إتباعها عند التعرض للتحرش الجنسي	90
1- المواجهة الشخصية للمتحرش	90
2- توثيق وقائع التحرش	92
3- الإبلاغ عن واقعة التحرش	92
1.3- الإبلاغ الداخلي	92
2.3- الإبلاغ الخارجي	93
4- دعم ضحية التحرش	93
XI- تطور قوانين التحرش الجنسي في العالم	94
1- في الدول الغربية	94
2- في الدول العربية	97
3- في الجزائر	98
التداخل بين التحرش الجنسي والتحرش المعنوي	99

101	**الفصل الخامس: عرض وتحليل الحالات**
	الفصل السادس:
188	1ـ البيانات الأولية
197	2ـ مناقشة الفرضيات
202	3ـ إستنتاج الفرضيات
204	النتائج العامة
205	الخاتمة
207	المراجع
	الملاحق

فهرس الجداول

رقم الجدول	العنوان	الصفحة
	جدول يبين مميزات الفئة العاملة النسوية في الجزائر حسب الحالة المدنية	**46**
	جدول يبين مميزات الفئة العاملة النسوية في الجزائر الفئة العمرية	47
	جدول يبين مميزات الفئة العاملة النسوية في الجزائر حسب المستوى التعليمي	47
	جدول يبين مميزات الفئة العاملة النسوية في الجزائر حسب قطاع النشاط	48
جدول رقم **01**	جدول يبين توزيع المبحوثات حسب السن	188
جدول رقم **02**	جدول يبين توزيع المبحوثات حسب الحالة المدنية	189
جدول رقم **03**	جدول يبين توزيع المبحوثات حسب المستوى التعليمي	190
جدول رقم **04**	جدول يبين توزيع المبحوثات حسب الحالة الاجتماعية	191
جدول رقم **05**	جدول يبين توزيع المبحوثات حسب قطاع العمل	192
جدول رقم **06**	جدول يبين توزيع المبحوثات حسب الوسط الجغرافي	193
جدول رقم **07**	جدول يبين توزيع المبحوثات حسب طريقة التوظيف	194
جدول رقم **08**	جدول يبين توزيع المبحوثات حسب الأقدمية	195
جدول رقم **09**	جدول يبين توزيع المبحوثات حسب رتبتهن في التدرج الوظيفي	196

مقدمة:

يعتبر العنف بكل أشكاله مرضا اجتماعيا يتطلب تعاون الجميع من أجل محاصرة هذه الظاهرة، فالعنف ضد النساء أصلا ليس بالجديد فهو موجود منذ القدم، خاصة مع سيادة النظام الأبوي، فوضعية المرأة الدونية التي جعلت منها منذ قرون وإلى اليوم محلا للعنف بشكليه المادي والرمزي باختلاف درجاته، ما هي إلا نتيجة لمجموع العلاقات القائمة على التفاوت في الملكية، وفي ممارسة الأدوار الاجتماعية وفي توزيع ثمرات العمل منذ استئثار الرجل بالملكية الخاصة لوسائل الإنتاج... وأخذه بزمام السلطة على حساب المرأة[1].

لقد أخذ مفهوم العنف ضد المرأة حضورا في الخطابات العلمية، والسياسية بشكل لافت للنظر، وأصبح يمس كل دول العالم دون التفريق بين أية طبقة اجتماعية سواء كانت غنية أو فقيرة، حضرية أو ريفية بالتالي فهو ظاهرة عالمية، وحسب تقرير الأمم المتحدة حول محاربة العنف ضد النساء، يمكن دمج الفاعلين في ثلاث فئات رئيسية هي: الفئة الأولى وهي العائلة، الفئة الثانية هي فضاءات التجمع من ضمنها مراكز العمل، الفئة الثالثة هي الدولة، وقد ارتأينا في بحثنا هذا التركيز على الفئة الثانية وبأكثر تحديد: العنف ضد النساء في مراكز العمل، وهو شكل من أشكال العنف الذي ظهر مع دخول المرأة سوق العمل وهو شكل من أشكال العنف الذي ظهر مع دخول المرأة سوق العمل وبالأخص أمام انتشار العمل المؤقت لوقت محدود وإظهار المرأة لإمكانيات جبارة أصبحت تنافس الرجل بها.

وبما أن الفرق الوحيد بين الرجل والمرأة هو الجنس، فقد استغل هذا الأخير بشكل كبير من طرف بعض المسؤولين، ليتولد عنه هذا النوع من العنف.

فليست العلاقة دائما بين المرأة والرجل تعاونية، بل أيضا علاقة صراع يغلب عليها العنف أحيانا بأشكال مختلفة، وليس العنف صريحا أو ضمنيا، ماديا أو رمزيا، جماعيا أو فرديا ظاهرة اجتماعية دل عليها الاستكشاف السوسيولوجي أو الأنثروبولوجي الحديث، بل إنها كانت دائما في عمق التفكير الاجتماعي لدى رجال الدين والفلاسفة والمؤرخين وعلماء السياسة، غير أن العنف كواقع تعيشه المرأة في الأسرة والمجتمع لم يسم بطابعه أية نظرية.

ونجد الكثير من الباحثين الذين تطرقوا للعنف أمثال دوركهايم، كارل ماركس، تالكوت بارسونز، روبرت ميرتن، ماكس فيبر... لكن الدراسات المتعلقة بالعنف ضد المرأة فهي قليلة نذكر منها على سبيل المثال دراسة الأستاذ جمال معتوق سنة 1993م بالبليدة حول وجوه من العنف الممارس ضد المرأة خارج بيتها سواءا كانت عاملة أولا وحاول كشف الميكانيزمات الرئيسية التي تتحكم في هذه الظاهرة، والعلاقة الموجودة بين هذه الظاهرة والمرأة وقد ركز على العنف الجسدي مع الإشارة إلى وجود عنف ثقافي، مادي، إيديولوجي،.... نذكر أيضا دراسة الدكتورة فهمية شرف الدين عن ثقافة العنف ضد المرأة في لبنان سنة 2002 والتي تتعرض فيها للعنف الممارس ضد النساء، تمييزا عن الذكور في الأسرة، وتختلف

---

[1] محمد حمداوي إنسانيات، عدد جانفي- أفريل، **وضعية المرأة والعنف داخل الأسرة في المجتمع الجزائري التقليدي**، ص 03.

الدراسة التي سنقوم بها عن هذه الدراسات في أننا سنتعرض للعنف الممارس ضد النساء وهذا في مركز عملهن وبالتحديد ما يعرف ب"التحرش الجنسي" بالمعنى الواسع للكلمة.

فأصبح واحدا من كوابيس المرأة الجزائرية للعاملة، يحضر يوميا بحياتها، وبشكل مؤذي، فلا يأخذ شكلا صريحا دائما بل يمكن أن يكون عن طريق اللفظ، أو النظرة، أو الحركة، وبرغم القانون الذي يجرمه، إلا أنه في ارتفاع مستمر نظرا للتكتم عن هذه الممارسات خوفا من التشهير، والفضيحة إذ أن الضغط الاجتماعي والثقافي الذي يمارسه المحيط والمجتمع الجزائري يساهم إلى حد كبير في تفاقم المشكلة.

وقد سجل نشاط مركز الإصغاء والمساعدة لضحايا التحرش الجنسي في الوسط المهني 388 شهادة سنة 2004، و205 سنة 2006، لذا أردنا إزالة الغموض عن جوانب من هذه الظاهرة، وقد عرضنا دراستنا منه على شكل فصول وهي كالآتي:

الفصل الأول: عرضنا فيه الاقتراب المنهجي للبحث، حيث عرضنا إشكاليتنا والفروض التي نود الإجابة عنها، كما حددنا المفاهيم التي سنتناولها في دراستنا، وتم تحديد الكيفية التي تناولنا بها موضوعنا من منهج الدراسة، والتقنيات المستعملة، وكيفية اختيار العينة، كما عرضنا بعض الدراسات السابقة عن الموضوع.

الفصل الثاني: تطرقنا فيه إلى عمل المرأة عبر التاريخ، العوامل المساعدة لدخولها عالم الشغل، والصعوبات المواجهة لعلمها.

الفصل الثالث: تعرضنا فيه للعنف والعمل، فعرضنا مفهومه، وأنماطه، ثم تعرضنا للعنف ضد المرأة وأشكاله، مجالاته، كما تطرقنا للعنف في العمل وأنماطه وأسبابه، ومظاهره، والاستراتيجيات المعتمدة لمواجهته.

الفصل الرابع: تناولنا فيه التحرش الجنسي ضد المرأة فأعطينا تعريفه، أشكاله، مجالاته، العوامل المساعدة على انتشاره، وآثاره، كما تطرقنا لتطور قوانينه في العالم.

الفصل الخامس: تم فيه عرض الحالات التي قابلناها وتحليلها بناء على الفرضيات المعتمدة.

الفصل السادس: تطرقنا فيه إلى تحليل البيانات ومناقشتها، وعرض النتائج المتوصل إليها ليختم العمل بالخاتمة.

الفصل الأول:

الاقتراب المنهجي للبحث

I- أسباب اختيار الموضوع.

II- الإشكالية

III- الفرضيات

IV- تحديد المفاهيم

V- الاقتراب النظري

VI- البناء المنهجي للبحث

VII- الدراسات السابقة

1- الدراسات الغربية

2- الدراسات العربية

I- أسباب اختيار الموضوع:

لا شك أن اكتشاف أية مشكلة يبدأ بالملاحظة، والتي قد تكون عن طريق الصدفة أو عن طريق دراسات ومطالعات متواصلة، أو عن طريق حصص تلفزيونية، فالموضوع الذي تناولته في نهاية مذكرة الليسانس كان تحت عنوان "التنظيم الإداري في مؤسسة خدماتية" لكنني قررت عدم المواصلة في هذا الموضوع وهذا لوجود أسباب جذبت اهتمامي أكثر للموضوع الحالي وهو العنف الممارس ضد النساء في مراكز العمل" وتكمن هذه الأسباب في:

الأسباب الذاتية:

1- بصفتي امرأة بطبيعة الحال أود معرفة أو البحث عن كل ما له علاقة بالمرأة وكل ما يعيق عمل المرأة.

2- لأنني شخصيا تعرضت لهذا النوع من العنف في أول تجربة لي في مجال العمل، فأنا أعرف مقدار الحرج والألم للمرأة المتضررة، لذا حاولت وضعه في الواجهة.

3- ميول شخصي للمواضيع الحساسة المسكوت عنها.

الأسباب الموضوعية:

1- حضور مفهوم العنف في الخطابات العلمية والسياسية بشكل لافت للنظر.

2- محاولة تسليط الضوء على هذا النوع من العنف والذي مازال يدخل ضمن الطابوهات.

3- أغلبية الدراسات المتعلقة بالموضوع مست العنف ضد المرأة في الأسرة وتجاهلت وجود هذه الظاهرة بالمؤسسة بوجود المرأة والرجل.

4- تصفحي لبيان وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي حول تجديد قانون العمل الذي يشدد العقوبات على التحرشات الجنسية.

II- الإشكالية:

العنف هو ظاهرة من الظـواهر التـي يخـشى مـن اسـتفحالها أن تـدمر البنـى العلائقيـة فـي المجتمع، وتقضي على أسس البناء الاجتماعي الـسليم، فهـو كـل تـصرف يـؤدي إلـى إلحـاق الأذى بالآخرين، سواء كان جسديا أو نفسيا.

وتشير الموسوعة العلمية (Universals) أن مفهوم العنف يعني كـل فعـل يمـارس مـن طـرف جماعة أو أفراد ضد أفراد آخرين عن طريق التعنيف قـولا أو فعـلا، وهـو فعـل عنيـف يجـسد القوة المادية أو المعنوية.

وقد تم التطرق لهذه الظاهرة من طرف العديد من العلمـاء بـاختلاف تخصـصاتهم، حتـى علمـاء الاجتماع و الاقتصاد كان لهم ذلك، فكـارل مـاركس (Karl Marx) يـتكلم عـن العنـف "كفعـل وظاهرة في أعماله عن الصراع، صراع الطبقات عوض صـراع الجميـع ضـد الجميـع محـاولا بذلك ربطه بوسائل الإنتاج، وسيختفي العنف إذا ما تم نزع وسائل الإنتاج من المالكين".[1]

ماكس فيبر (Max Weber) يذكر العنف كوسـيلة مـن وسـائل تـوفير الأمـن تملكهـا الدولـة، بالتالي فهو شرعي.

روبـرت ميرتـون (Robert Merton) عنـدما تحـدث عـن الانحـراف واللامعياريـة، اعتبـر العنف كوحدة وظيفية قادرة على الاندماج داخل النسق الاجتماعي.

لقد تعددت مجالات البحث حول موضوع العنف، وهذا لاتـساع رقعتـه خاصـة العنـف الممـارس ضد المرأة، فقد تم التطرق لهذه الظاهرة داخل الأسرة سـواء كـان العنـف زوجـي أو بـين الأخ والأخت، كما تم التطرق للعنف المدرسي سواء كـان ذلـك بـين التلاميـذ أو مـع الأسـتاذ، أمـا العنف الحضري فهو العنف الممارس في المـدن والأحيـاء أو بـالأحرى فـي الـشارع، وأخيـرا العنف في العمل وهو عنف يمارس من طرف أشخاص من داخل أو خارج المؤسسة.

فالعنف الواقع على المرأة ظاهرة ملازمة لكل حياة اجتماعية. مـا نريـد التركيـز عليـه فـي كـل مجالات العنف المذكورة، هو العنف الممارس ضـد النـساء وهـن فـي مراكـز عملهـن وهـي الحالة التي ظهرت بعد دخول المرأة سوق العمـل، فـالتطور الـسريع لأعـداد النـساء العـاملات في العالم كان من خصائص فترة النمو الاقتصادي التي بدأت بعد الحرب العالمية الثانية.

ففي عصر العولمة الليبرالية أصـبحت الظـروف الاقتـصادية والاجتماعيـة للعمـال والعـاملات أكثر فأكثر قساوة خاصة مـع انتـشار العمـل المؤقـت، وفـي ظـل هـذه الظـروف أصـبحت العاملات تتشبثن بمنصب العمـل مهمـا كـان الـثمن، ممـا أدى إلـى ظهـور العنـف المتعلـق بالتحرش الجنسي وهذا لا يعتبر جديدا، فقـد لاحـظ إنجلـز(Engels) منـذ زمـن طويـل قـدرة

---

[1] زوبيري نعيمة: الطفل وهاجس العنف الجنسي، دراسة وصفية تحليلية لظاهرة العنف الجنسي، قسم علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 2002، ص 26.

مالك الطاحونة على تحويل طاحونته إلى حريم، ولكن في تلك الأيام كان يوجد وعي متنامي بأن العديد من النساء في العمل يتحملن التحرش الجنسي الذي يبدأ بالصفير وصيحات الاستهجان، وتثبيت صور الفتيات على الجدار والصور الإباحية الحقيقية، إلى التوجهات الجسدية والاعتداءات التي يمكن تصنيفها بأنها غير لائقة وإجرامية.

وفي حياتنا المعاصرة اليوم تزداد معاناة المرأة العاملة والدارسة، سواء كانت فتاة أم متزوجة بسبب ظاهرة التحرش الجنسي، والذي تتلون مظاهره بين التحرش الشفهي من إطلاق النكات والتعليقات المشينة، والتلميحات الجسدية والإلحاح في طلب لقاء، وطرح أسئلة جنسية، ونظرات موحية إلى ذلك، ثم تتصاعد حتى تصل إلى اللمس والقرص، وهو يعد من ألوان إهانة المرأة وإذلالها، وهو صورة من صور الأذى.

لقد تعددت الأبحاث والكتابات حول هذا الموضوع خاصة الفرنسية، والتي حاولت التطرق إلى أهم جوانب التحرش الجنسي الذي يندرج ضمن التحرش المعنوي، ومن أهم المتطرقين لهذا نجد ماري فرونس إيروقوين (Marie-France Hirigoyen)، وكلود كاتز (Claude Katz) الذي يعتبر واحدا من المختصين في مثل هذه المواضيع، سيلفي كرومر (Sylvie Cromer) دون إغفال "الجمعية الأوروبية ضد العنف الممارس على النساء في العمل"(*) والتي كان لها دور كبير في الكشف عن الموضوع.

أما في الجزائر، فقد ظل موضوع التحرش الجنسي واحدا من الطابوهات المسكوت عنها، فلم تصدر كتب صريحة عن الموضوع، كما لم يتم الاهتمام به من طرف أحد العلماء، أو الباحثين، وبالرغم من وجود مركز للإصغاء والمساعدة لضحايا التحرش الجنسي الواقع مقره بالإتحاد العام للعمال الجزائريين، والذي كان يقوم أعضاءه بجهود جبارة من أجل الخروج بالظاهرة إلى العلن، إلا أنه لم يتمكن من الصمود، وتم إغلاقه مؤخرا، لكن هذا لا يعني أن موضوع التحرش الجنسي لم يثر، "فبعد تعديل القانون الخاص بجريمة التحرش الجنسي سنة 2006 تم إحصاء 159 حالة أو بالأحرى جريمة تحرش جنسي سنة 2006، 218 حالة سنة 2007، و103 حالة سنة 2008 وهذا على المستوى الوطني"(**).

ونريد من هذه الدراسة التعرض لمدى استغلال الفرق الموجود بين المرأة والرجل وهو الجنس من طرف مالكي السلطة في مساومة المرأة في مكان عملها وقد ارتأينا تكييف نظرية ميشال كروزييه (Michel Crozier) حول البيروقراطية، عن السلطة والسلطة الموازية، واستعمال مجال الشك والتردد حسب الموضوع، لهذا سنحاول معرفة إن كان هناك علاقة

(*) هي جمعية مختصة في التحرش الجنسي في فرنسا، والتي قامت بدراسة هامة عن التحرش الجنسي سنة 1995 سنتطرق إليها لاحقا.

(**) الإحصائيات المقدمة من طرف وزارة العدل في نوفمبر 2009، وهي حالات تم إصدار الحكم فيها.

بين المرأة المتعرضة لهذا المشكل، والمعتدي، تؤدي في فترة معينة إلى وقوع ذلك النوع من العنف في مكان العمل.

لذا ما هو نوع العنف الأكثر ممارسة على المرأة في مكان عملها ؟ من هي الفئة الأكثر عرضة لهذا النوع ؟ هل هناك علاقة بين العلاقات المهنية القائمة في مراكز العمل وارتفاع ظاهرة التحرش الجنسي؟ هل للتحولات المهنية دخل أو تأثير في هذه الظاهرة؟

III- الفرضيات:

1. أغلبية أشكال العنف الممارس ضد المرأة في العمل تبدأ بتلميحات لفظية من طرف مشرفين عليها.

2. إن العلاقة المهنية المباشرة مع الجنس الآخر تحدد مدى ارتفاع ظاهرة التحرش الجنسي في العمل.

3. تتصاعد ظاهرة التحرش الجنسي بالمرأة في العمل كلما كانت في فترة تحولات مهنية كالترقية وتجديد عقد العمل.

IV- تحديد المفاهيم:

1/ العنف (La violence):

تنحدر كلمة العنف من الكلمة اللاتينية فيولنسيا (Violentia) والتي تعني السمات الوحشية بالإضافة إلى القوة.[1]

كما يعرف في لسان العرب أنه "الخرق بالأمر وقلة الرفق به، وهو ضد الرفق وأعنف الشيء أخذه بشدة"[2].

وهناك من يرى أن العنف يكون عاما وشاملا، أي بصفة مطلقة، ولذلك يرى أنه "كل فعل ظاهر أو مستتر، مباشر أو غير مباشر، مادي أو معنوي، موجه لإلحاق الأذى بالذات، أو بآخر أو جماعة، أو ملكية أي واحد منهم"[3].

أما التعريف الإجرائي للعنف فهو الإيذاء باليد أو اللسان، بالفعل أو بالكلمة، وهو التعدي أو المساس بحرية وكرامة الآخرين.

---

[1] عزت سيد إسماعيل: سيكولوجيا الإرهاب وجرائم العنف، منشورات ذات السلاسل، الكويت، 1988، ص 119.نقلا عن: جمال معتوق وآخرون: دفاتر مخبر التغير الاجتماعي، جامعة الجزائر، مخبر التغير الاجتماعي، العدد 1، 2007، ص 147.

[2] السيد عوض: جرائم العنف الأسري بين الريف والحضر، مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، القاهرة، 2004، ص 12.

[3] رشدي شحاتة أبو زيد: العنف ضد المرأة وكيفية مواجهته، ط1، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، 2008، ص 20.

2/ العنف ضد المرأة:

هو أي فعل عنيف قائم على إحساس الجنس، ينجم عنه أو يحتمل أن ينجم عنه أذى، أو معاناة جنسية أو جسمية أو نفسية للمرأة، بما في ذلك التهديد باقتراف مثل هذا الفعل، أو الإكراه، أو الحرمان التعسفي من الحرية، سواء وقع ذلك في الحياة العامة أو الخاصة.

وهو يشمل العنف الجسدي والجنسي والنفسي الذي يقع في الإطار العام للمجتمع بما في ذلك الاغتصاب، والإساءة الجنسية، والتحرش و الترهيب الجنسي في العمل، فهو يتضمن كل الأعمال والممارسات التي تميز بين النساء والرجال على أساس الجنس.

3/ التحرش الجنسي:

حسب التحليل الذي قام به موريس درابو (Maurice Drapeau) فهو يعرف التحرش الجنسي بالاعتماد على نقطتين أساسيتين: "هو تصرف غير لفظي، لفظي أو جسدي، يتضمن إيحاءات جنسية، تمييزا خاصا للرجل على المرأة، غير مرغوب فيه من طرف الآخرين، ملصقات إباحية، نكت جنسية، ملامسات، اقتراحات جنسية. وهو فعل مزعج يقاس على أساس تكراره، أو على أساس نتائج هذا الفعل على الشخص اصطلاحا بالوظيفة، المهنة، الصحة، والحياة الشخصية"[1].

في المجال الجنائي فانه، يعد مرتكبا للتحرش الجنسي كل شخص يستغل سلطة وظيفته أو مهنته، عن طريق إصدار الأوامر للغير بالتهديد أو الإكراه، أو بممارسة ضغوط عليه قصد إجباره على الاستجابة لرغباته الجنسية.

التعريف الإجرائي:

التحرش الجنسي هو شكل من أشكال العنف الجسدي و/أو المادي و/أو الأخلاقي و/أو النفسي، يلحق ضررا بالكرامة، الشرف، وحرية المرأة. وتتلون مظاهره بين التحرش الشفهي من إطلاق النكات والتعليقات المشينة، والتلميحات الجسدية، والإلحاح في طلب لقاء، والنظرات والحركات الموحية إلى ذلك، ثم تتصاعد حتى تصل إلى اللمس، والتحسس، وطلب المتعة الجنسية وحتى الاعتداء.

---

[1] Drapeau (Maurice) : Le harcèlement sexuel au travail, éd Yvon Blais, Cowan ville, Québec, 1991, pp 85-86.

4/ السلطة:

السلطة حسب ماكس فيبر (Max Weber) هي "علاقة غير متناسقة بين فاعلين على الأقل، هذه العلاقة هي قدرة الشخص (أ) على إلزام الشخص (ب) بفعل ما لم يكن ليفعله من تلقاء نفسه، وما يكون مطابقا للتبليغات أو التوجيهات الصادرة عن الشخص (أ)"[1].

السلطة هي "القدرة التي يمارسها الزعماء في آن معا على بعضهم البعض، وعلى أعضاء المجموعة، وذلك من أجل مطابقة الدوافع والمصالح غير المتجانسة"[2].

والسلطة حسب كروزييه (Michel Crozier) هي القدرة على تعديل سلوك ما في الاتجاه المرغوب.

5/ المساومة (الابتزاز بالتهديد) (Le chantage):

هي نوع من السلب يقضي بالحصول على تسليم أموال، سندات، قيم، وذلك بالتهديد بإفشاء أفعال شخص مع إلحاق الأذى بالشرف أو بالاعتبار، سواء كان إمضاء، تعهد، تنازل، أو تسليم قيم، سندات أو إفشاء سر.

التعريف الإجرائي:

هي محاولة إرغام الموظف على الامتثال للأوامر عن طريق التنازل عن بعض القيم، مقابل الاستفادة من امتيازات أخرى وذلك بالتهديد بإفشاء أفعاله، أو حرمانه من بعض الامتيازات والحقوق، مع إلحاق الأذى بالشرف والاعتبار.

6/ الترقية (la promotion):

"هي انتقال المستخدم إلى منصب أعلى من حيث المسؤولية والسلطة من منصبه الحالي، وفي معظم الأحوال تكون الترقية مصحوبة بزيادة في الأجر أو المرتب"[3].

---

[1] بودون أرموند وفرنسوا بوريكو: المعجم النقدي لعلم الاجتماع، ترجمة الدكتور سليم حداد، ط1، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، ديوان المطبوعات الجامعية، 1986، ص 372.

[2] نفس المرجع، ص 375.

[3] أحمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية–إنجليزي-فرنسي -عربي، مكتبة لبنان، لبنان، دون سنة، ص 332.

7- الاقتراب النظري:

تعد النظرية قالبا فكريا منظما، يبدأ بمجموعة من التخيلات العقلية، والتي تسمى بالفروض العلمية، حيث تقوم بربط مجموعة من المتغيرات وتساعد الباحث على تفسير العلاقة بين هذه المتغيرات تفسيرا منهجيا.[1]

فالنظرية هي مرحلة ضرورية لا يمكن الاستغناء عنها حيث "تساعد الباحث على تنظيم الوقائع، وبناء الفرضيات، والوصول إلى نتائج حتى وإن كانت هذه النظرية محدودة أو غير دقيقة"[2].

وقد حاولنا في دراستنا هذه، الاعتماد على النظريات الأكثر علاقة بموضوع بحثنا، والتي تخدمه أفضل.

1/ البنائية الوظيفية:

تعد البنائية الوظيفية من النظريات السوسيولوجية الأكثر رواجا واستعمالا خاصة في المجتمعات الغربية، ومن بينها الولايات المتحدة الأمريكية.

وتعرف هذه النظرية على أنها مجموعة من التصورات التي ترى أن البناء الاجتماعي هو مجموعة من الوحدات، أو الأنساق ذات الوظائف المختلفة، إلا أنه رغم الاختلاف هذا تعمل كل وحدة أو نسق ضمن الكلّ، من أجل ضمان التوازن والاستقرار لهذا البناء، و"لكي نميز بين النشاطات التي تساعد على بقاء النظام الاجتماعي والمحافظة عليه، والنشاطات التي تسبب اختلاله واضطرابه، يجب علينا النظر إلى الوظائف البنّاءة التي تتماشى مع النظام وتحقق أهدافه وطموحاته والوظائف الهدامة التي تتناقض معه وتحول دون تحقيق أهدافه، إلا أن هناك وظائف بناءة ظاهرة وكامنة وهناك وظائف هدامة ظاهرة وكامنة"[3].

وتفسر هذه النظرية تفسيرا واضحا الممارسات العنيفة المستخدمة ضد النساء من قبل الرجال، وهذا التفسير يرجع إلى العوامل البنيوية والوظيفية المحيطة بالرجال الذين يمارسون العنف ضد المرأة، علما بأن العوامل البنيوية المحيطة بالرجال تنقسم إلى عوامل بنيوية داخلية (كالظروف والمعطيات السياسية المحيطة بهم والمشكلات الإنسانية والاجتماعية، فضلا عن حالة الصراع الاجتماعي...) وعوامل بنيوية خارجية (كحالة التفسخ الاجتماعي والخلقي التي تجلبها لهم وسائل الإعلام الجماهيرية وبخاصة الفضائيات وحالات التحلل والتفكك الاجتماعي نتيجة الاحتكاك والتفاعل مع الحضارات الأجنبية الأخرى). أما

---

1 المعجم العربي الأساسي، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، تونس، 1989، ص 206.

2 Grawitz (M) : Méthodes des sciences sociales, Dalloz, éd 11, Paris, 2001, p 476.

3 دينكن ميشيل: معجم علم الاجتماع، ترجمة إحسان محمد الحسن، ط2، دار الطباعة والنشر، بيروت، 1986، ص 102.

العوامل الوظيفية المسؤولة عن استخدام العنف ضد النساء فهي العوامل المتمخضة عن وجود العوامل البنيوية التي تسبب بروز نتائج سلبية وطفوها على السطح.[1]

2/ نظرية التنظيم البيروقراطي لميشال كروزييه (Michel Crosier) :

بالرغم من أن هذه النظرية ليست لها علاقة بموضوع العنف، إلا أنها تقترب إلى سبب من الأسباب المؤدية للعنف المقصود في موضوعنا، فقد حلل كروزييه علاقات السلطة كإستراتيجيات لفاعلين يتحركون ويجندون موارد، كما أنهم يتفاوضون ويبرمون تحالفات للالتحاق بأهداف ذات عقلانية محددة، فسلطة فرد في منظمة ما ترتبط بقدرته لمراقبة مصدر الترددات والشك للسير الجيد للمنظمة.

إن الصراع من أجل السلطة يسيطر على قاعدة أساسية سميت من طرف كروزييه لعبة العلاقات الإنسانية، وتصبح في هذه الحالة تتميز بالأقدمية التي هي في الحقيقة روتين لعدم وجود روح المبادرة.

فالتحليل الإمبريقي للبيروقراطية، يبين أن هناك مشكل سلطة، فعلاقات السلطة هي تلك الموجودة بين جميع أفراد المجتمع والتي تبين من الذي يربح ويخسر، فكل فاعل يرى المنظمة من زاوية أهدافه، وبالتالي يصبح مفهوم الإستراتيجية مهما جدا ويحمل ثلاثة مفاهيم: السلطة، التردد، نسق الفعل الملموس، وهي القوانين التي يضعها الفاعلون لسير المنظمة.

لا نستطيع أن نفهم السلطة ما لم نعرف مصدرها، وتتم معرفته بعنصر الاستقلالية، مثلا مسؤول قسم، ورشة... كلهم لهم سلطة تخول لهم اتخاذ قرارات في إطار مسؤولية كل واحد منهم، وتعطي لهم التفويض في الإمضاء على بعض القرارات. وهناك مصدر آخر وهو السلطة غير الرسمية، هنا نأتي إلى مصدر الشك أو المناورة في السلطة التي تكون عند فئات معينة من الأشخاص، وهم غالبا العمال المهنيون، وعمال الصيانة.. فمثلا عامل له عدة أعمال لا يمكن القيام بها في يوم واحد فيطلب من العامل المهني أن يساعده في بعض الأعمال، هنا تظهر سلطته، فهو إما أن يقبل أو يرفض، فلما يقبل ينتظر منه مقابل وغالبا ما يكون باهظا، أو لا يساعده فتظهر سلطته ومجاله في المراوغة.

هذه السلطة الموازية تكون لدى أشخاص يتخذونها كإستراتيجية للدفاع عن مصالحهم، وهذا ما يلائم طبيعة الموضوع الذي نحن بصدد دراسته.

---

[1] إحسان محمد الحسن، مرجع سابق، ص 167.

VI- المنهجية المتبعة :

1/ المنهج:

إنه لمن المستحيل القيام ببحث أو دراسة ما دون إتباع منهج معين، وهذا ما أكده فستنجر (Festinger) وكاتز (Katz) في عبارتهما "مهما كان موضوع البحث فإن قيمة النتائج تتوقف على قيمة المناهج المستخدمة"[1].

فكل موضوع يتطلب منهجا معينا للدراسة، فالمنهج هو "مجموعة منظمة من العمليات تسعى لبلوغ هدف"[2]، أو بصيغة أخرى هو "عملية فكرية منظمة أو طريق وأسلوب أو سبل منظمة دقيقة وهادفة يسلكها الباحث مستهدفا إيجاد حلول للمشكلة"[3].

دراستنا تقوم على المنهج الكمي الذي ساعدنا في جمع المعلومات وتحليلها تحليلا كميا، "الذي يقوم على تفسير البيانات تفسيرا كميا، ووصفها كميا لأنه يعتمد على عدد التكرارات الواقعة في كل فئة من فئات التحليل المتفق عليها"[4]، بهدف الإجابة على إشكالية وتساؤلات الدراسة.

إلا أن المنهج الكمي لا يمكنه وحده تعميق التحليل لتحديد الجوانب الكيفية للبحث، قصد معرفة طريقة استغلال الموظفين أو بالأحرى المسؤولين للسلطة المنوطة لهم في أغراض جنسية، وكيفية استغلال ظروف العمل الخاصة بكل موظفة في مساومتها، وممارسة أشكال متعددة من العنف عليها، ولهذا سيتم الاعتماد أيضا على منهج دراسة الحالة ،و يعني" البحث المتعمق الذي يهتم بجميع الجوانب المتعلقة بموقف معين أو موضوع واحد، وبصورة مفصلة، ودقيقة، ويعد هذا المنهج الأسلوب المناسب لجمع معلومات تفصيلية، وشاملة، ودقيقة عن حالة محددة، ومحاولة دراسة و تحليل ما تم جمعه من هذه المعلومات، والبيانات دراسة عميقة ، وشاملة، وتفصيلية للوصول إلى النتائج الأفضل لتلك الحالة"[5] والتحليل الكيفي لشرح المعطيات الرقمية المتوصل إليها في التحليل الكمي والتعليق عليها في استخلاص النتائج.

---

[1] Festinger (L), Katz (D) : les méthodes de la recherche dans les sciences sociales, Paris, P.U.F, 1974, p 753.

[2] موريس أنجرس: منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، تدريبات عملية، ترجمة بوزيد صحراوي، كمال بوشرف، سعيد سبعون، دار القصبة للنشر، الجزائر، 2004، ص 98.

[3] حمد سليماني المشوخي: تقنيات ومناهج البحث العلمي، تحليل أكاديمي لكتابة الرسائل والبحوث العلمية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2002، ص 163.

[4] ذوقان عبيدات (وآخرون): البحث العلمي، مفهومه، أدواته، وأساليبه، دار الفكر للنشر والتوزيع، ط6، الأردن، 1998، ص 173.

[5] دلال القاضي، محمود البياتي: منهجية وأساليب البحث العلمي و تحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي، ط1، دار حامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2008، ص67.

2/ مراحل البحث والتقنيات المستعملة:

إن الاقتراب الميداني جد مهم بالنسبة للدراسات الميدانية، حيث يمد الباحث بالحقائق أو المعلومات عن الواقع الاجتماعي، فيمر كل بحث من البحوث الاجتماعية بالمراحل الاستطلاعية. وقد كانت بداية دراستنا بقراءة أهم ما كتب عن الموضوع من أجل استهلاك المعارف الخاصة به، وبما أن موضوع التحرش الجنسي يعد من الطابوهات، فقد سبب لنا إحراجا كبيرا سواء من ناحية النقاش حول الموضوع، أو إيجاد عينة البحث.

ومن أجل إيجاد عينة البحث أثناء البحث الاستطلاعي، قمنا ببعض الاتصالات من أجل معرفة أهم الجمعيات التي تتكفل، أو تنشط في مجال دراستنا، لذا تم اتصالنا بجمعية النساء لمركز الإصغاء لضحايا التحرش الجنسي الواقع بمقر "الإتحاد العام للعمال الجزائريين"، أين تم تزويدنا ببعض المعطيات، لكن ولظروف خاصة تم إنهاء خدمات تلك الجمعية، بالتالي لم نحصل على عينة بحثنا من هناك، بل تم استعمال طرق أخرى للحصول عليها.

وما ينبغي ذكره هنا، هو أننا لم نتحدث مع المبحوثات مباشرة عن موضوع التحرش الجنسي في العمل، وإنما كنا نستهل أسئلتنا حول الحالة المهنية للمبحوثات وأثناء استرسالهن في الحديث، نسحب أهم الإجابات التي لها علاقة بالموضوع، كما كنا نقوم باستمالة المبحوثات حتى تثقن بنا أكثر.

وقد تمكنا من خلال هذه المرحلة من تكوين فكرة شاملة عن مشكل البحث وفروضه، كما تمت استعانتنا ببعض الأدوات والتقنيات التي تخدم موضوعنا والملائمة لمشكلة البحث:

1.2. الملاحظة البسيطة:

وهي عبارة عن عملية جمع المعلومات من خلال المراقبة الدقيقة والهادفة لسلوك أو ظاهرة معينة ومن ثم تسجيل المعلومات عن تلك الظاهرة. فاستعمال هده التقنية يفيد "في جمع بيانات تتصل بسلوك الأفراد الفعلي في بعض المواقف الواقعية في الحياة بحيث يمكن ملاحظتها دون عناء كبير، أو التي يمكن تكرارها دون جهد" [1]

إذن فهي "عملية مراقبة مقصودة بهدف رصد تغيرات معينة من خلال النظر إلى الشيء الملاحظ بالتدقيق"[2]. وقد ساعدتنا هذه التقنية في معرفة تهرب المبحوثات من الإجابة من عدمه، وذلك بالارتباك البادي على سلوكهن.

---

[1] عبد القادر محمد رضوان: 7 محاضرات حول الأسس العلمية لكتابة الرسائل الجامعية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1990، ص 49.

[2] حسن فرحان رمزون: قراءات في أساليب البحث العلمي، ط1، دار حنين، عمان، 1995، ص 73.

2.2. المقابلة:

وقد استعملناها كتقنية لجمع المعلومات والمعطيات الميدانية، وقد عرفها أنجلس بأنها "محادثة موجهة يقوم بها فرد مع آخر، أو آخرين، بهدف حصوله على أنواع من المعلومات لاستخدامها في البحث العلمي"[1].

وقد كانت وجها لوجه، فالمقابلة أداة بحث، وهي "حوار لفظي وجها لوجه بين القائم بالمقابلة، وبين شخص أو مجموعة أشخاص، وعن طريق ذلك يحاول القائم بالمقابلة الحصول على المعلومات التي تعبر عن الآراء والاتجاهات"[2]، وهي من أهم تقنيات البحث الميداني وأكثرها شيوعا في البحوث الاجتماعية، كما أنها من أبرز الوسائل التقنية لجمع المعلومات والبيانات من الميدان الاجتماعي، إذ يمكن للباحث الاقتراب من المبحوث، والتحاور معه بسهولة، كما تسمح له أيضا بالإدلاء بآرائه بكل صراحة، مما يسهل على الباحث تحديد وجهات نظر المبحوثين، مع تهيئة كل الأوضاع للمبحوث حتى يتحدث دون إحراج.

3.2. تحليل المحتوى:

يعتبر تحليل المحتوى أسلوبا بحثيا للوصف الموضوعي، والنسقي، والكمي للمضمون الظاهر لعملية الاتصال.[3]

وهو أيضا "أحد الأدوات المستخدمة في دراسة وسائل الإعلام المكتوبة والمسموعة، بوضع خطة منظمة، تبدأ باختبار عينة من المادة محل التحليل وتحليلها كميا وكيفيا"[4].

وتستعمل هذه التقنية لتفكيك المادة المكتوبة أو المسموعة إلى أجزاء مادية تسمح بكشف الرموز والصيغ المستخدمة في التعبير عن القيم والأفكار المراد تبليغها إلى الطرف الآخر، وتستند هذه التقنية إلى مسلّمة مفادها "أن اتجاهات الجماعات والأفراد تظهر بوضوح في كتاباتها، وصحفها، وآدابها، وأقوالها، وملابسها، فإذا ما تم تحليل هذه الأدوات فإن ذلك يكشف عن اتجاهات هذه الجماعات"[5].

ويعرف رشيد طعيمة تحليل المحتوى على أنه "مجموعة من التقنيات تهدف للتعرف على خصائص عملية الاتصال وذلك في مرحلة التفكيك الكيفي لموضوع الاتصال، ولكنها تخرج من هذا الحيز إلى حيز المنهجية، عندما تنتهي هذه العملية وتعطي نتائجها وثمارها"[6].

---

[1] عمار بوحوش، محمد الذنيبات: مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث الاجتماعية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995، ص 65.

[2] محمد علي محمد: البحث الاجتماعي دراسة في طرق البحث وأساليبه، دار المعرفة الجامعية، القاهرة، 1995، ص 336.

[3] Rodolphe (G) et Benjamin (M) : les enquêtes sociologiques, éd Armand Collin, Paris, 1980, p 43.

[4] غريب سيد أحمد: تصميم وتنفيذ البحث الاجتماعي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1989، ص 151.

[5] ذوقان عبيدات (وآخرون): مرجع سابق، ص 211.

[6] رشدي طعيمة: تحليل المحتوى في العلوم الإنسانية (مفهومه، أسسه، واستخدامه)، دار الفكر العربي، القاهرة، 1987، ص 2.

ويتم تنفيذ العمل التحليلي حسب طعيمة بـ :

1. قراءة الوثائق أو محتوى العينة وترميزها.

2. نقل وتفريغ المحتوى المناسب في استمارات خاصة.

3. عد الوحدات التي صنفت تحت كل فئة مع حساب التكرارات أو تكرار مؤشراتها، عن طريق اختبار العينة في تحليل المحتوى.

كذلك التحليل هو تحليل الواقع الاجتماعي إلى واقع سوسيولوجي و تحليل كافة العوامل والعناصر، والمتغيرات التي أثرت في هذه الحالة، فهذه الطريقة "تعمل على إظهار أوجه التمايز والاختلاف بين الحالات، وكذا أوجه التماثل والتشابه، أو في مدى معالجة كل منها لهذه الظاهرة محلّ البحث"[1].

6. تحديد العينة:

إن الوضع الأمثل في الدراسة الميدانية هو تطبيق أو إسقاط الدراسة على كل المجتمع الأصلي المراد دراسته، هذه الحالة قد تكون ممكنة إذا كان مجتمع البحث صغيرا وقابلا للدراسة، ولكنها غير ممكنة في حالة شساعة وضخامة أو تعقد مجتمع الدراسة، مما يتطلب منا موارد مالية وبشرية ضخمة، ومن أجل تجنب هذه الحالة يستحسن الأخذ بنظام العينة.

هذا النظام الذي يمثل تقنية من تقنيات البحث الميداني، وهو قابل للتمثيل والدراسة، والعينة هي "جزء من المجتمع أو مجموعة جزئية من المفردات الداخلة في تركيب المجتمع الذي يجري عليه البحث، والعينة الإحصائية هي تلك التي تختار بشكل يجعلها ممثلة للمجتمع الأصلي(...) ويجب أن يكون حجم العينة مناسبا بحيث تتوفر فيها صفة تمثيل المجموع بدرجة معقولة من الدقة"[2].

وقد لجأنا في بحثنا هذا إلى النوع غير الاحتمالي من العينات وهي العينة المقصودة "وهي التي يتم فيها اختيار عدد قليل من المفردات بطريقة تراعى فيها صفة التمثيل المطلوبة"[3]، كما استعنا بالكرة الثلجية « La boule de neige » وذلك بالانتقال من الحالة الأولى إلى الحالة الثانية مثلا حيث يتم التعرف على هذه الحالة عن طريق الحالة الأولى. ويعرفها موريس أنجرس (Maurice Angers) على أنها "انتهاج لعينة غير احتمالية بمساعدة أول

---

[1] عبد الباسط أحمد: أصول البحث الاجتماعي، مكتبة الأنجلومصرية، القاهرة، 1976، ص 212.

[2] أحمد زكي بدوي: مرجع سابق، ص 364.

[3] نفس المرجع، ص 364.

شخص من مجتمع البحث، والذي يقودنا إلى شخص آخر الذي يعمل بدوره نفس العمل السابق، وهذا حتى تتم العملية"[1].

ويرجع سبب اختيارنا لهذا النوع من العينات لطبيعة موضوعنا الذي يستوجب مقابلة المبحوثات اللاتي تعرضن للتحرش الجنسي في مكان العمل، ضف إلى ذلك أن الموظفات اللواتي تعرضن لهذه الظاهرة لا يمكن إيجادهن في مكان معين، بل سيتم البحث عنهن في أماكن متفرقة من أجل الحصول على أكبر عدد ممكن من المبحوثات، مما يعني أن مجال الدراسة هنا مفتوح. وقد استعنا بالملاحظة والبعض من الحيلة من أجل اكتشاف بعض الحالات كالمستشفى، مواقف الحافلات، أين كنا نستقطب المبحوثات بالأحاديث حتى تروين ما حدث لهن، دون الكشف عن هويتنا، كما ساعدتنا بعض الصديقات اللاتي تعرضن للظاهرة، فدلّونا على بعض الحالات.

1. الاتجاه التنظيمي:

يركز أصحاب هذا الاتجاه على أشكال التحرش الجنسي التي تتم داخل منظمات العمل، على اعتبار –وفقا لوجهة نظرهم- أنه من أكثر أشكال التحرش انتشارا، وأشدها خطورة على المجتمع، ويذهب رواد هذا الاتجاه إلى أن المنظمات تتضمن عددا من العوامل البنائية التي تدعم التفاوت في حيازة القوة بين الأفراد، وأن هذه العوامل تلعب الدور الحاسم في ظهور أفعال التحرش ضد النساء، ويحدد أصحاب هذه الرؤية عددا من تلك العوامل، أهمها:

أ- طبيعة التدرج الوظيفي داخل مؤسسات العمل.

ب-نسبة النوع أو الجنس داخل مؤسسة العمل، أي نسبة النساء داخل أي مؤسسة مقارنة بنسبة الرجال.

ج-مجموعة المعايير المهنية واللوائح القانونية التي تتحكم في مؤسسة العمل.

د- عدم كفاية الإجراءات القانونية، التي تتخذها المؤسسة خلال ما يظهر فيها من أفعال التحرش الجنسي.

ويؤكد رواد هذا الاتجاه، على أن التحرش الجنسي داخل مؤسسات العمل يمثل انتهاكا لحقوق المرأة، لما يرتبط به من تداعيات اجتماعية ونفسية واقتصادية، فقد يرتبط بمثل هذا الشكل من أشكال التحرش، دخول المرأة في حالة من الصراع النفسي القاتل، هذا الصراع ينجم عن رفض المرأة لأفعال التحرش الجنسي من ناحية، وخوفها من أن يتم

[1] Angers (M) : Initiation pratique à la méthode des sciences humaines, Casbah, université, Alger, 1997, p 240.

طردها من العمل، لأنه غالبا ما تلاقي المرأة الكثير من التعسف داخل مؤسسة عملها، أو أن يتم فصلها من العمل، إذا ما واجهت أفعال التحرش الجنسي بالرفض، وخاصة ما إذا كان هذا الفعل صادرا من أحد رؤسائها في العمل.

أما إذا كان فعل التحرش الجنسي صادرا من أحد زملائها فإنه قد يترتب عليه عدم قدرة الأنثى على التكيف والاستمرار داخل مؤسسة العمل مما يعرضها لترك العمل، أو إهمالها الذي يؤدي بها إلى الطرد. وعلى الرغم من أهمية الأفكار التي يبني عليها هذا الاتجاه رؤيته إلا أنها تقدم تفسيرا لبعض أفعال التحرش الجنسي داخل مؤسسة العمل، وهذا في حد ذاته يمثّل شكلا لا أكثر من أشكال التحرش الجنسي، لأن التحرش الجنسي يحدث في أكثر من سياق اجتماعي، ومع هذا فإن الاتجاه يلائم موضوعنا بالتحديد.[1]

2. اتجاه دور الجنس:

يمثل هذا الاتجاه محاولة توفيقية، اعتمد رواده على اتجاهين سابقين له من أجل صياغة إطار نظري يتضمن أفكار من كلا الاتجاهين، ويذهب أصحاب هذا الاتجاه إلى أن التحرش الجنسي ناتج عن سيطرة أدوار الجنس على الأدوار الأخرى، مثال أدوار العمل، بمعنى أن الرجال دوما وفي مختلف السياقات يتعاملون مع المرأة من خلال دور الجنس، حتى داخل مؤسسات العمل.

ويربط رواد هذا الاتجاه بين العنف بأشكاله المختلفة، الموجه ضد المرأة وبين الصورة الذهنية للمرأة عند الرجل داخل البناء الاجتماعي، هذه الصورة التي تتشكل من خلال العديد من العوامل البنائية داخل المجتمع، وهذه الصورة الذهنية للمرأة عند الرجل-في الغالب- تحكمها النظرة الجنسية، أو النظر إلى المرأة كأداة جنسية، هي المركب الأساسي داخل هذه الصورة حيث أن الرجل حتى وإن قبل المرأة في أدوار أخرى، فإنه لا يغيب عن ذهنه الدور الجنسي لها.

ويتضح ذلك من خلال أن المرأة داخل أية مؤسسة للعمل تؤدي العديد من الأدوار المهنية، وقد تتفوق أحيانا في ذلك على الرجل، ومع ذلك لا يمنع هذا تعرضها لأشكال من التحرش الجنسي، وهذا أيضا يفسر لنا أشكالا غير معتادة من أشكال التحرش الجنسي، وهو تحرش المرؤوسين برؤسائهم في العمل، إذا ما كان هذا الرئيس أنثى، وفي هذه الحالة يلعب الدور الجنسي للمرأة العامل الحاسم، حيث أن المرأة تحوز في هذه الحالة مقدارا من القوة

---

[1] مديحة أحمد عبادة، خالد كاظم أبودوح: الأبعاد الاجتماعية للتحرش الجنسي في الحياة اليومية، دراسة ميدانية لمحافظة سوهاج، مركز قضايا المرأة، سوهاج، مصر، 2007، ص22.

المؤسسية أكثر من الآخرين، ومع ذلك لا يمنع هـذا تعرضـها لأشـكال مـن التحـرش الجنـسي، وإن كان بمقدار من الحالات الأخرى.[1]

VII- الدراسات السابقة:

1. الدراسات الأجنبية:

1/ دراسة جوصـلين هانـدي (Jocelyn Handy)[2] عـن التحـرش الجنـسي فـي مدينـة نيوزلاندية صغيرة، دراسـة وصـفية لـثلاث منظمـات، يهـتم هـذا البحـث بعـرض خبـرات وتجارب النساء مع التحرش الجنسي في ثلاث منظمات مختلفـة فـي مدينـة نيوزلانديـة صـغيرة وتدور تساؤلات هذا البحث حول ثلاث موضوعات رئيسية.

التساؤل الأول: دار حول مدى تأثير كل مـن المنظمـة والبيئـة المحليـة علـى طبيعـة التحـرش الجنسي وذلك من خلال تحديد أوصاف المستجيبين فـي الكـلام عـن التحـرش الجنـسي، وكـان هناك مبرر لاختيارهم مدينة صغيرة حيـث أن العلاقـة بـين المنظمـات والمجتمـع فـي المـدن الصغيرة علاقة وثيقة وقوية وعدد المنظمات يكون محـدودا بوجـه عـام، وفـي الغالـب يـشترك السكان المحليون في تصورات وإدراكات مـشتركة خاصـة بهـم، ويميلـون إلـى التفاعـل فـي مجموعات متنوعة من السياقات خارج بيئـة العمـل وبالتـالي الحـدود بـين محيطـات ومواقـع العمل وغير العمل تكون اقل وضوحا في المجتمعات الصغيرة.

التساؤل الثاني: عن تأثير البيئـات والثقافـات التنظيميـة المختلفـة عـن التعبيـر عـن التحـرش الجنسي وتفسيره.

التساؤل الثالـث: هـو الكـشف عـن الأبعـاد الاجتماعيـة والجماعيـة لاسـتراتيجيات مكافحـة ومواجهة التحرش الجنسي.

أما بالنسبة لعينة الدراسة فقـد تـم اختيـار ثـلاث منظمـات ذات سـمات وخـصائص تنظيميـة مختلفة، فالمنظمة الأولى خاصة بأعمال وتجهيز اللحوم وهو قطـاع يـسيطر عليـه الـذكور، أمـا القطاع الثاني فهو محل تجاري للبيع بالقطع وتسيطر عليه خـدمات النـساء، أمـا القطـاع الثالـث فهو مكتب لفرع أحد البنوك كان عبارة عـن منظمـة خـدمات تـسيطر عليهـا النـساء، وعلـى الرغم من أن البحث تناول بـشكل رئيـسي تـأثيرات البيئـة والـسياق التنظيمـي علـى تجـارب النساء مع التحرش الجنسي، إلا أنه لم يتم تنفيذ ذلـك فـي محـل ومكـان العمـل ذاتـه، لحمايـة

---

[1] Kathleen M, Rospenda and others: Doing power, the confluence of gender, race, and class in contra power sexual Harassment, gender and society, vol 12, N° 1, 1998, p42.

[2] Handy (J) : Sexual Harassment in small town New Zeland: A qualitative study of three constrasting organizations, gender, work and organization, vol 13, N1. 2006.

الأفراد المشاركين في المقابلات الخاصة بالبحث، وصعوبة الحصول على موافقة الجهات الرسمية لتنفيذ البحث.

أما عن الأدوات المستخدمة في البحث، فهي إجراء مقابلة مع النساء اللائي وافقن على إجرائها، وتمت مقابلة 13 امرأة من أعمال وتجهيز اللحوم، 4 عاملات في مساعدة العملاء والزبائن كل الوقت من المحل، و6 من هيئة الأفراد العاملين في البنوك، واستمرت مدة المقابلة بين الساعة و 90 دقيقة، وتمت بواسطة التسجيل، أما عن التحليل فقد تم على ثلاث مراحل، في البداية تم فحص كل قضية امرأة على حدا ثم البحث عن الأنماط والنماذج والعينات المشتركة في بيانات وأوصاف ومواصفات النساء مع تحديد ستة قضايا رئيسية كتأثيرات توزيع النوع على التحرش الجنسي في المنظمات الثلاث، طبيعة العلاقة المهنية للنساء مع المتحرش وقضايا أخرى. أما النتائج التي خلصت إليها الدراسة فهي:

*** بالنسبة للمنظمة الأولى تم استخلاص ثلاث اتجاهات:**

الأول: كان يوجد التحرش الجنسي الفردي والعلني الظاهر والذي فيه يطالب الرجال اتصالات جنسية من نساء معينات.

الثاني: كان يوجد الإرهاب البيئي العام والذي كان يمارس ويقترف جماعيا بواسطة موظفين رجال وكان أحيانا جنسيا في مضمونه.

الثالث: كان يوجد سياق بنائي فيه يتم النظر إلى الإدارة والاتحادات والهيئات التنظيمية بواسطة المشاركات في الدراسة على أنها تواطؤ.

وبالتالي وجدت المبحوثات صعوبة في تنمية استراتيجيات مكافحة هذا التحرش. وتؤكد هذه الدراسة بعض الدراسات السابقة.

*** بالنسبة لمحل البيع بالتجزئة:**

اختلف نمط ونموذج التحرش الجنسي في ذاك المحل اختلافا بارزا عن ذلك التحرش الجنسي الذي كان يحدث ويقع في وحدة اللحوم، ويرجع هذا إلى أن الأفراد العاملين الذكور والعملاء كانوا أغلبية ويتحدثون كل على معزل وكل بمفرده مما مكن النساء من أن يكافحن ويواجهن التحرش الجنسي بفاعلية أكبر كأفراد وجماعة، ومع ذلك فقد تواطأن، وشاركن في تأسيس وترسيخ بعض أنماط السلوك غير المرغوب فيه وذلك عندما تساهلن وتسامحن مع هذا السلوك من البداية.

***بالنسبة للمنظمة الثالثة (البنك):**

للحفاظ على العلاقات مع العملاء، ينظر إلى قضية التحرش الجنسي على أنها شيء ما يجب إدارته والتحكم فيه، وتنتهي هذه الدراسة إلى أن المنظمات ترتبط جزئيا فقط ببيئتها وتحتفظ بديناميكياتها وقواها الحركية التي تضمن أن يأخذ التحرش الجنسي في محل العمل الكثير من

الأشكال ويكون له معاني ونتائج متعددة، كما توضح هذه الدراسة الحدود التي ترسمها النساء بين السلوك ألذكوري المقبول وغير المقبول والتي تكون مرتبطة بدرجة عالية بالسياق والأسباب التي تتعاملن بها. وتتأثر بشكل كبير بالدعم الاجتماعي المتوفر من النساء الأخريات والبيئة والثقافة التنظيمية الأوسع والاهتمام بالتحرش الجنسي وخصوصياته في منظمات معينة ومحلات ومناطق معينة، يجعلنا نفهم الأشكال المختلفة الكثيرة التي يتخذها التحرش وبالتالي التوصل إلى الأساليب والطرق التي يمكن من خلالها مواجهة هذا السلوك.

2.دراسة "الجنس في مكان العمل :ضبط تنظيمي، تحرش جنسي والسعي وراء المتعة" : [1]

تطرح هذه الدراسة عددا من التساؤلات لتفرق بها بين التحرش الجنسي والرضا الجنسي أو الجنس القائم على الرضا، وأهمها: كيف يميز العاملون والعاملات بين العروض الجنسية المرغوب فيها وغير المرغوب فيها؟.

- ما هي نتائج وعواقب السلوك الجنسي ألرضائي بالنسبة لمهن الرجال والنساء؟
- لماذا بعض المنظمات توافق على العلاقات الجنسية الرضائية والبعض الأخر يمنعها؟

توضح هذه الدراسة أن التحرش الجنسي يكون غير مقبول ليس لأنه في حد ذاته جنسي ولكن لأن تأثيراته تضر بمهن وعمل النساء أو فرصهن التعليمية، وتشير هذه الدراسة إلى أنه في المحيط الثقافي يتم قبول التحرش الجنسي بوجه عام كجزء من الوظيفة، ويطلق العاملون والعاملات لقب التحرش الجنسي على تلك المواقف التي تتجاوز محل العمل وتتضمن العنف أو تحدث بعد ساعات العمل كما في حالة سلوك المطاردة، وبناء على ذلك في سياقات ثقافة العمل يكون الخضوع للتحرش الجنسي جزءا من الوظيفة، كما يشير هذا البحث إلى القوة الذكورية في ممارسة التحرش الجنسي مقابل الضعف النسائي والتخاذل في مواجهة هذا السلوك.

3/ دراسة "ممارسة القوة: النوع والسلالة والطبقة وعلاقتها بالتحرش الجنسي ". [2]

وتهدف هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير النوع والسلالة والطبقة على ديناميكيات القوة على المستويات التنظيمية الاجتماعية والشخصية والفردية (التحرش في مواقف القوة المضادة)، وتم الحصول على بيانات هذا البحث من ثلاث مصادر:

8 مقابلات من الجماعات البؤرية تم إجراؤها مع موظفين من جامعة في وسط غرب ميدو يسترون" كانوا قد تعرضوا للتحرش في مكان العمل.

---

[1] Christine (L), Williams and others: sexuality in the work place, organization control, sexual harassment, and the pursuit of pleasure, Annual review of sociology, vol 25, 1999.

[2] Kathleen (M), Rospenda and others, Op. Cit.

20 مقابلة متعمقة مع من ذهبن إلى مكتب الفعل الإيجابي بالجامعة وذلك لتقديم شكوى أو للحصول على نصيحة عن كيفية التعامل مع التحرش الجنسي واللاجنسي أو التمييز والتفرقة في مكان العمل. وقد تم اختيارهم عشوائيا وهم:

أعضاء هيئة التدريس، طلاب خريجون ومساعدو باحث، أعضاء التدريس، أطباء، عمال إداريون من المستوى الأدنى، عمال خدمات وصيانة، حيث تم الاتصال بهم هاتفيا والأفراد الذين أظهروا أنهم تعرضوا للتحرش الجنسي في مكان العمل، تمت دعوتهم للمشاركة في واحدة من الجماعات البؤرية، وكان إجمالي المشاركين منهم 66 مشاركة.

وتشير نتائج هذه الدراسة أن النوع عامل رئيسي لفرض القوة بالنسبة للنساء (أهداف التحرش) والرجال المتحرشين.

كما أن السن يمكن أن يكون عاملا هاما في تحديد القوة في التحرش الجنسي المضاد للقوة، كما أن كبيرات السن يكن عرضة للتحرش الجنسي بشكل أقل من صغيرات السن، كما وضح هذا البحث الصراعات على القوة بين الرجال والنساء داخل الأبنية التي فيها سيطرة رجولية.

4/ دراسة" الإهمال المتعمد للتحرش الجنسي كمشكلة اجتماعية" : [1]

تحاول هذه الدراسة التعرف على استجابة العلوم الاجتماعية للتحرش الجنسي كمشكلة اجتماعية والتعرف على الأسباب التي تؤدي إلى التحرش الجنسي فاعتمدت هذه الدراسة على المقالات التي تم نشرها في 20 مجلة بين 1986 و1994 ويتخطى التحليل 144 قضية، وما يزيد عن 4500 مقال من كندا أو الولايات المتحدة الأمريكية.

ومن بين النتائج التي توصلت إليها الدراسة هي:

- هناك إهمال واضح لموضوع التحرش الجنسي في المجلات العامة بينما ظهرت مقالات التحرش الجنسي في المجلات النسائية.

- تشير إلى أن التحرش الجنسي مشكلة اجتماعية جديدة إلى حد ما، وقد يكون ذلك سبب تأخر الاهتمام العلمي بها إضافة إلى أن عالم الاجتماع يميل إلى رؤية الجنس بأنه موضوع لا يحتاج إلى تحليل، وتسجل هذه الدراسة أن مشكلة التحرش الجنسي يرجع تاريخها إلى السبعينات مع وجود تنامي واضح لهده المشكلة في الثمانينات، وقد ترتب عن الإهمال بعض الأمور منها:

- أن قراء هذه المجلات من الممكن أن يكونوا عالمين بالمشكلات التي تواجهها المرأة، بينما هؤلاء اللائي ينبغين أن يكن عارفات بمثل هذه القضايا قد لا يقرأن أبدا مثل هذه المجلات.

---

[1] Asyan (s) : Mainstream neglect of sexual harassment as a social problem, Canadian journal of sociology, vol 21, N2, 1996.

- نفي وإبعاد المشكلات الناشئة عن علاقات القوة بين الرجال والنساء إلى مجالات المرأة فقط يجعلها تظهر أنها تخص النساء.
- كما توصل البحث إلى أن أسباب الإهمال أيضا هي عدم دعم وكالات التمويل مثل هذه الأبحاث.

5/ دراسة" التحرش الجنسي في فرنسا":[1]

وهي دراسة قامت بها الجمعية الأوروبية ضد العنف الممارس على النساء في العمل (AVFT) بمساعدة وزارة العمل ولوائح حقوق المرأة تحت إشراف سيلفي كرومر (Sylvie Cromer)، وتهدف هذه الدراسة إلى توضيح انعكاسات التحرش الجنسي على الصحة والحياة المهنية والخاصة للنساء، كما تركز على استراتيجيات الدفاع المنتهجة من طرف الموظفات، وقد اعتمدت هذه الدراسة على أرشيف الجمعية والذي يحوي من جهة المكالمات والرسائل المتعلقة بالعنف في العمل، ومن جهة أخرى الملفات المتعلقة ببداية التحقيقات للجمعية إضافة إلى شهادات للوسط الخاص والوسط المهني المتمثل في مفتشي العمل، أطباء العمل، الزملاء، المحامين، الممثلين النقابين، بالإضافة إلى أشخاص دافعوا عن عدة ملفات أمام محاكم مختلفة، وفي أوقات مختلفة، من جهة أخرى و بفضل عمليتين أقيمتا من طرف الصحافة، تم إجراء اتصالات مع مديريات الموارد البشرية، حيث قبلت واحدة فقط إجراء مقابلة وبشروط، حدد المجال الزمني للدراسة في الفترة الممتدة من 1985 إلى 1990، تم خلالها تحليل 124 حالة، 112 ملف خاص بالجمعية، 46 استمارة، 28 مقابلة للنساء، و15 محادثة (Interviews) تمت في المحيط المهني مع مفتشي وأطباء العمل.

لقد خلصت الدراسة إلى أن القطاع الخاص والمؤسسات الصغيرة (أقل من 50 عامل) هي الأكثر غالبية لحالات التحرش الجنسي.

- المتحرشون هم مسؤولون هيراركيون في الأغلبية.
- أغلبية النساء ضحايا التحرش الجنسي تتراوح أعمارهن بين 25 و40 سنة.
- انعكاسات التحرش الجنسي على الضحايا جد خطيرة حيث يتم الاعتداء على كل أدوار الضحية و حتى الهوية، كما تتغير نظرة المرأة للعمل إلى السلبية سواء اتجاه المسؤولين أو الزملاء.
- انعكاسات التحرش الجنسي على صحة النساء تكون وخيمة سواء تعلق الأمر بالناحية الجسدية أو المعنوية، حيث تم 42 توقف مرضي، 3 حالات استشفاء، 8 إيقافات عن العمل بسبب حدة الصدمة، بالإضافة إلى عدة اضطرابات في النوم، كوابيس، آلام الرأس، التعب، تقيأ، ومشاكل جنسية.

---

[1] Le harcèlement sexuel en France, la levée d'un tabou 1985-1990, AVFT, La documentation Française, Paris, 1995.

2. الدراسات العربية:

1/ دراسة "التحرش الجنسي في المغرب":[1]

وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مختلف معاني ومدلولات التحرش الجنسي في المغرب، وتحديد نوعية النساء اللواتي يتعرضن للظاهرة وأي الفئات تعد الأكثر عرضة للتحرش الجنسي.

وانتهت هذه الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها أن التحرش الجنسي يلقي بالعديد من التداعيات على المرأة التي تتعرض لهذا الفعل وصنفت هذه التداعيات إلى:

- أثر التحرش على الحياة المهنية للمرأة: حيث يؤثر عليها بشكل كبير، لما ينجم عنه من وقوع المرأة تحت التهديد والابتزاز، وقد يترتب على ذلك تعرضها للفصل من العمل، أو القيام بتقديم استقالتها، بالإضافة إلى أن التحرش الجنسي يصيب المرأة بالإحباط واليأس وقتل الطموح، وسوء التكيف مع بيئة العمل، وهو ما يدمر الحياة المهنية للمرأة.
- أثر التحرش على الحياة العائلية للمرأة: حيث يعرض حياة الضحية العائلية لتأثيرات شديدة سلبية، لأنه يصيب المرأة باضطرابات نفسية، ويفقدها الثقة في الرجال، وقد يقوم فعل التحرش الموجه ضد المرأة المتزوجة بطلاقها وهذا يعد هدم للحياة العائلية.
- أثر التحرش على صحة المرأة: حيث تتعرض ضحايا الجنس إلى هزات عصبية خطيرة وقد أشارت بعض حالات الدراسة إلى أنهن تابعن لفترات طويلة العلاج النفسي لعدة سنوات من جراء تعرضهن لأفعال التحرش الجنسي.

2/ دراسة" الأبعاد الاجتماعية للتحرش الجنسي في الحياة اليومية":[2]

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أشكال التحرش الجنسي العام والتحرش الجنسي بالمحارم، ومدى ارتباطها بالنظم الاجتماعية والمؤسسات، والكشف عن دور بعض العوامل البنائية في ظهور وتدعيم مشكلة التحرش الجنسي والتحرش الجنسي بالمحارم، وذلك من منطلق الربط ما بين البناء الاجتماعي ونظمه المختلفة وظهور مشكلة التحرش الجنسي.

أما عن منهجية الدراسة، وأدواتها فقد تم العمل دون تحديد مجال جغرافي حضري أو ريفي ثابت للدراسة ولكن اعتبرت محافظة سوهاج بمصر مجالا جغرافيا وتوزعت عينة الدراسة على مدينة سوهاج بمصر (50 استمارة)، مدينة أخميم (40 استمارة)، مدينة ساقلتة (30 استمارة)، مدينة البلين (20 استمارة). أي المجموع هو 140 استمارة.

ومن بين أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة:

---

[1] رقية الخياري: التحرش الجنسي في المغرب، دراسة سوسيولوجية وقانونية، دار الفتل، المغرب،دون سنة.

[2] مديحة أحمد عبادة وآخرون، مرجع سابق.

- حقيقة التحرش الجنسي وأشكاله ظاهرة موجودة في عينة الدراسة حيث رأت 78.6% من المبحوثات تزايد الظاهرة في الآونة الأخيرة، خاصة مع التغيرات الاجتماعية والاقتصادية كالتحول نحو النموذج الرأسمالي.

- وجود عوامل داخلية للتحرش الجنسي وترتبط بالفاعل نفسه وهي المعتقدات الجنسية العدائية والخاطئة والتي تساهم في تشويه الفعل الجنسي لدى الفرد.

- وجود عوامل بيئية تنحصر في أن سلوك التحرش الجنسي يزداد داخل البيئة التي تعرض المرأة كأداة للجنس، حيث أن 76.4% من عينة الدراسة أكدن على تعرضهن لفعل التحرش الجنسي وذلك بنسبة 46.7% كان لفظيا، 39.2% تحرش جنسي بالنظر والإشارة، 14.1% تحرش جنسي جسدي، أما عن الأماكن فنجد 40.2% في وسائل المواصلات، 29.9% في الشارع، المؤسسات التعليمية 19.6% ومكان العمل بنسبة 10.3%، وقد أكدت هذه الدراسة على أن هناك العديد من المؤسسات والعوامل البنائية المسؤولة بقدر رما عن تنامي فعل التحرش الجنسي، و التي منها الأسرة و ذلك بنسبة 60%، الدور المحوري الذي يشغله الإعلام و بلغت نسبته 85%، إضافة إلى الأزمة الاقتصادية ومخلفاتها.

- أما عن التداعيات المترتبة عن أفعال التحرش الجنسي فجاء الإحساس بالخزي والخجل والارتباك أولا بنسبة 27.8%، يليه الشّعور بالخوف والإحباط بنسبة 25.2%، وعدم الاهتمام بتحديد التداعيات بنسبة 12.8%، والشّعور بالسعادة والرضا بنسبة 6.4%.

3/ دراسة العنف ضد النساء في الجزائر:

موضوع الدراسة التي قام بها الدكتور جمال معتوق تحت عنوان "وجوه من العنف ضد النساء خارج بيوتهن"، دراسة ميدانية لممارسة العنف ضد النساء في الشارع بمدينة البليدة، رسالة ماجستير للسنة الجامعية 1993/1992 وقد شملت الدراسة 419 فردا ينقسمون إلى 6 عينات.

الفرضية العامة:

تعتبر عملية التنشئة الاجتماعية من العمليات الأساسية في بناء الفرد الاجتماعي حيث تثبت فيه المعتقدات وقيم مجتمعه.

الفرضيات الجزئية:

1. الإقبال على ممارسة العنف ضد النساء في الشارع من طرف بعض الذكور هو انعكاس لنوعية التربية التي تحصلوا عليها بالإضافة إلى الصورة التي أعطيت لهم عن المرأة من طرف مؤسسات التنشئة المختلفة التي مروا بها.

2. في ظروف اجتماعية واقتصادية قاهرة يلجأ بعض الذكور إلى ممارسة العنف ضد النساء في الشارع انتقاما منهن.

3. ممارسة العنف ضد النساء في الشارع من طرف بعض الذكور ما هي إلا دفاع عن المحيط الخارجي.

4. الانتشار المفرط لصور العنف عبر وسائل التثقيف والترفيه التي يستهلكها ويمارسها بعض الذكور تنمي حتما لديهم في المستقبل الميل إلى ممارسة العنف ضد النساء في الشارع.

العينات:

العينة الأولى: تخص أربعة فئات هي:

50 تلميذا في الثانوي (أقسام نهائية).

50 طالبا في الجامعة بدون أي شرط.

50 عاملا ذكر لـــه أجر يتقاضاه.

50 عاطـــلا عـــن العمـــــل.

العينة الثانية: تحتوي على 100 مبحوثة كالتالي:

50 تلميذة في الثانوي (أقسام نهائية).

50 طالبـة فـــي الجامعـــــة.

العينة الثالثة: تضم:

الثانـــــوي: 50 أستاذا وأستاذة.

المـــتوسط: 50 أستاذا وأستاذة.

العينة الرابعة: تخص الأئمة (رجال الدين) تضم 19 إماما

المجموع	**إناث**	**ذكر**	**الجنس**
419	150	269	العدد

المناهج:

استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج التاريخي أو الوثـائقي بالإضـافة إلـى المـنهج الإحـصائي التحليلي، وتم الاستعانة بأدوات جمع البيانـات بمـا فيهـا الملاحظـة البـسيطة والمقابلـة الحـرة واستمارة المقابلة، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة للتحقق من الفرضيات هي:

1. ممارسة العنف ضد النساء في الشارع لـه علاقـة بـالمحيط الأسـري، فالمـستوى التعليمـي للأولياء ومهنتهم والمميزات السيكولوجية لهـم ومعاملـة الأبنـاء والبنـات مـن طـرف أوليـائهم، كل هذا له دخل في الإقبال أو الامتناع عن هذه الممارسة لدى الأبناء.

2. الظروف الاقتـصادية والاجتماعيـة للمبحـوثين: كالحرمـان المـادي والعـاطفي، الوضـعية العائلية للمبحوثين، نوعية السكن، مدة البطالة (كلمـا ازدادت مـدة البطالـة لـدى العـاطلين عـن العمل كلما ازدادت فرص الإقبال على ممارسة العنف)، هـذه العوامـل لهـا دخـل فـي ممارسـة العنف ضد النساء في الشارع.

3. وسائل التثقيف والترفيه عن النفس لهما علاقة بتحديد فـرص الإقبـال أو الامتنـاع عـن مثـل هذه السلوكات.

4.المجال الخارجي وعلاقته بممارسة العنف: حسب الأماكن التي تكون فيها المرأة، فالأماكن الأكثر خطرا مثل الأماكن الخالية، المحطات، الأسواق، أماكن اللهو، والترف، يكثر فيها العنف، وهذا يبرز أن للمرأة أماكن محدودة لا تستطيع أن تتعداها.

5.علاقة المدرسة بممارسة العنف ضد المرأة في الشّارع: حيث أن المدرسة تساهم في تغذية السلوك العدواني لدى التلميذ حيث في هذا القطاع يتم الترسيخ في أذهان التلاميذ أن المرأة خلقت للبيت خاصة مع الدور السلبي الذي يقوم به الكتاب المدرسي الذي يحدد نشاط المرأة ويجعلها أداة للإنجاب، الطبخ، الغسل، كما أن برامج التاريخ لا تبرز إلا الرجال وتهمش المرأة.

6.المسجد وعلاقته بممارسة العنف ضد النساء: فهو يحد من حرياتها ونشاطاتها ويجعلها صالحة فقط للبيت، كذلك اتهامها بالتبرج وفساد الأخلاق.

الفصل الثانـي:

المرأة والعمل

تمهيد

I- نبذة تاريخية عن العمل النسوي

II- انعكاسات الثورة الصناعية على العمل النسوي

III-أثر الحربين العالميتين على العمل النسوي

IV-أهم الاتجاهات النظرية المتناولة لقضايا التميز بين الجنسين

V- العوامل المساعدة لدخول النساء عالم الشغل

VI-الصعوبات المواجهة للعمل النسوي

VII- عمل المرأة في العالم

تمهـيد:

إذا كان الاتجاه الحالي يرمي للمقارنة بين صور العمـل الرجـالي و العمـل النـسوي ، فـإن هـذا الأخير قد تغير برحابـة بموجـب المراحـل و المجتمعـات ، لقـد عـرف فـي أكثـر الأحيـان لامساواة بارزة بين أجور الرجال و أجور النـساء . ومـن بـين الـصور الأخـرى للامـساواة ، نجد إمكانيات أقل للنساء من الوصول إلى مناصب المـسؤولية و هـذا بـالرغم مـن وجـود مبـدأ عام عرف في معظم التشريعات ن يقضي بعدم التمييز . لكن ومع كـل هـذه العراقيـل لـم تيـأس المرأة ، و اقتحمت ميدان العمل. فظاهرة العمل النـسوي ليـست وليـدة الـساعة، وإنمـا عرفـت منذ القديم تحت أشكال و ظروف و قوانين مختلفة .

I - نبذة تاريخية عن العمل النسوي :

في كل زمان و تحت أشكال متعددة، سـاهمت المـرأة فـي الإنتـاج، و كـان ذلـك أولا بعملهـا المنزلي، فكانت تعتبر الأعمال النسوية الممارسـة خـارج المنـزل كمـساعدة بـسيطة للـزوج، و مثال ذلك : الأعمال الزراعيـة، فبـالرغم مـن تعـدد الأولاد كـان عليهن تجفيـف اللحـوم أو الأسماك و طهيها، و كشط جلود الحيوانات، و دبغها، و تقطيعهـا و جمعهـا لـصنع أغطيـة منهـا أو ملابس، أو لمبادلتها بمنافع أخرى . ثـم أنهـن اللـواتي يـضطلعن بأعمـال النـسيج و صـنع الملابس و غيرها من الأعمال التقليديـة.." و كانـت مهـن النـساء الأولـى مرتبطـة بنـشاطاتهن التقليدية، أما المهن الأقـدم فهـي علـى علاقـة مباشـرة بالحيـاة أو المـوت، كمهـن القـابلات، المكفنات و النائحات" [1]. وغالبا ما تكون صاحبات هذه المهن النـساء الأكبـر سـنا فـي القريـة، و هن اللواتي تدربن على أيدي أمهاتهن، و يدربن بناتهن بدورهن.

ولكن نصادف أيـضا الغـسالات، و الغـزالات، و الناسـجات. و هـذه المهـن النـسوية تحـضى بنظام أساسي واستطلاع خاص. على الرغم من أشـكال العبوديـة المتعـددة التـي فرضـت علـى المرأة في العصور النيوليتية، نستطيع أن نتكلم عن ترق أصـابته المـرأة فـي ذلـك العهـد، فمـع اكتشاف الزراعة أصبحت المرأة الممونة الأولـى للمـواد الغذائيـة، كمـا سـاهمت فـي اقتـصاد القطاف. وإلى زراعة الحبوب أضيفت فيما بعـد زراعـة النباتـات الليفيـة، فكانـت ولادة عمـل شاق حافظ على مدى القرون والأجيال على طابعـه النـسوي المميـز (الغـزل والحياكـة)، ففـي الصين القديمة تحولت قطع القماش التي ينسجنها إلى شبه عملـة يتـداولها النـاس فـي مبـادلاتهم اليومية[2].

---

[1] جورمين بورسيل: المرأة في الحياة المهنية من أجل تكافؤ الفرص بين الجنسين، اليونسكو، مؤسسة الخدمات الطباعية (درغام)، لبنان، 1984، ص20.

[2] مونيك بيتر المرأة عبر التاريخ، تطور الوضع النسوي من بداية الحضارة إلى يومنا هذا، ترجمة هنرييت عبودي، ط1، دار الطليعة للطباعة والنشر، بيروت، 1979، ص ص13-14.

لم تكن المرأة في طبقة الأحرار العليا محرومة من الثقافة، بل كانت أبواب بعض الوظائف مفتوحة أمامها، فمنذ الألف الثالثة قبل الميلاد ارتقت بعضهن إلى مهنة النسخ . و على صعيد النشاطات الإقتصادية كانت المهن النسوية في غالب الأحيان إمدادا للعمل المنزلي : الغزل، النسج، خياطة الثياب، صنع الجعة، الخبز[1]، و في ورشات البناء كانت النساء تعملن في نقل المواد الأولية ، الكلس، الرمل، الماء، و في صنع الملاط،و في إنجلترا بدأت النساء تعملن في المناجم منذ القرن 14 .

و كان العمل الحرفي يرتضي طابعا عائليا خاصا حيث كان يعمد الحرفيون إلى إستعمال أعضاء عائلاتهم كيد عاملة، و كانوا يبدون حرصا شديدا على تعليم أبنائهم أصول مهنتهم " و نجد على سبيل المثال النحات الكبير (فون شتاينباك) بعد وفاته أتمت ابنته (سابينا) عمله من بعده" [2]. كانت النساء إنطلاقا من القرن 14 منضمات بنفس صفة الرجال إلى طوائف الخياطين، الحلاقين،و النجارين. وعلى النقيض كانت طوائف الخياطة إو التخريم مخصصة للنساء فقط.

تدريجيا عوضت الطوائف بنظام عمل منزلي حيث يزود التجار العمال (نساء ورجالا) بالأدوات و الآلات فيصنعون السلع في بيوتهم و يؤجرون بالقطعة . و يسمى هذا النظام " الركام الصناعي" الذي تستغل فيه النساء كثيرا .

II - انعكاسات الثورة الصناعية على العمل النسوي :

لقد إختلف وضع المرأة من مجتمع لآخر عبر التاريخ . و قد لعبت الثورة الصناعية دورا كبيرا في تحرير المرأة بحملها فكرا علميا يبتعد عن الأفكار الغيبية و الدينية . كما اقتضت الثورة الصناعية أيضا الحاجة إلى الكثير من الأيدي العاملة الرخيصة بصفة خاصة نظرا لقيام النهضة الصناعية على أساس النظام الرأسمالي الذي دافعه الوحيد هو الربح، و من ثم دخلت المرأة للعمل في الصناعة، وكان لظهور الرأسمالية الصناعية آثارا كبيرة على المرأة في مختلف الطبقات الاقتصادية. ففي الطبقة العليا زادت الثورة الجديدة من وقت الفراغ لدى المرأة، بينما قاست زوجات الطبقة العاملة كثيرا[3].

فقد كان خروج المرأة للعمل محصورا في الطبقات الدنيا من المجتمع بسبب الفقر و قسوة الظروف بينما كانت القيم السائدة في أوساط الطبقة المتوسطة و العليا تمنعهن من العمل . و مع هذا لم يكن عمل نساء الطبقة الدنيا ليكسبهن أية حقوق أو يؤثر على وضعهن في المجتمع من حيث المركز و المكانة .

---

[1] نفس المرجع،ص ص28-29

[2] نفس المرجع،ص133.

[3] كاميليا إبراهيم عبد الفتاح: سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1984، ص265.

و قد أثر النظام التقني في جميع النظم و الهيئات الاجتماعية التي حدث فيها خاصة أوربا تاركا سماته البارزة على كل ناحية من نواحي الحياة . و قد كان أشد النظم الاجتماعية تأثرا به النظام الاقتصادي و النظام الأسري نتيجة وجود علاقة قوية متبادلة بينهما،فالأسرة تمد الميدان الاقتصادي بالأيدي العاملة بما في ذلك أيدي الإناث على اختلاف مراكزها فيها ، و النظام الاقتصادي كما خلق عمالة المرأة منذ بدء الانقلاب الصناعي في النصف الثاني من القرن الثامن عشر، فقد بدء في القرن العشرين يشجعها على الخروج للعمل.[1] لقد كان الامتداد السريع للمناطق الصناعية يزيد الطلب على اليد العاملة .فكانت النتيجة أن استخدمت النساء فتيات،.عازبات، .أرامل .كعاملات يدويات بينما الرجال المتمرنون كانوا يشغلون المراكز المميزة مع إمكانيات طلب التحول إلى عمال مهرة و رؤساء عمال.

فأنشئت معاهد أو مدارس غايتها إعداد أرباب الصناعة.غير أنها كانت وقفا على الرجل، ثم ومع ظهور الآلة الكاتبة.فتحت مدارس التجارة و الدروس الخصوصية المتعلقة بالضرب على الآلة الكاتبة، .فبدأ الشبان يسجلون أنفسهم و حتى الفتيات في الفترة المسائية ثم ما لبثت مهنة مستخدمي المكاتب أن تأنثت.[2]

وقد اشتغلت المرأة انذك في مصانع الغزل و النسيج، وفي مناجم التعدين في باطن الأرض وفوقها، ثم في صناعة الملابس الجاهزة. و قد كانت النساء في الأربعينيات من القرن التاسع عشر يحملن مواليدهن إلى المصانع ليرضعنهم في فترة استرجاعهن لتناول الغذاء،.و كان من الشائع تخذيرهم بالعفيون للتخاص من ضجيجهم و كان بقية الأطفال يتركون تحت رعاية أقاربهم .

و في أوائل القرن العشرين بدأت الصورة تتغير تدريجيا، فمن بين كل 1000 امرأة كن يعملن خارج بيوتهن، هناك 386 منهن تعمل في الخدمات الشخصية، و هي الحرفة النسائية التقليدية التي كانت من مخلفات الماضي، و التي طرأ تغيير كبير عليها فيما بعد نتيجة تعليم الإناث و اشتغالهن في شتى المهن و الحرف، 145 في صناعة الملابس الجاهزة، 136 في صناعة الغزل و النسيج، 96 في الشؤون المالية، 20 في الزراعة، أما 217 الباقيات كن يشتغلن في المجالات التجارية و كذلك مكاتب المهنيين.[3] و عليه فإن الثورة الصناعية بإعتمادها على العمل المأجور، أعطت دفعا قطعيا للتحرر النسوي : الحقوق المدنية، الحق في التربية، الحق في إمتلاك أجر...و هي حقوق كان الإسلام قد أقرها للمرأة آنذاك منذ أربعة عشر قرنا .

---

[1] حسن الساعاتي: علم الاجتماع الصناعي، ط3، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1980، ص173.

[2] جورمين بورسيل، مرجع سابق، ص ص21-22.

[3] حسن الساعاتي، مرجع سابق، ص175.

III- أثر الحربين العالميتين على العمل النسوي :

لا يمكن لأي دارس إنكار أثر الحربين العالميتين في إنتشار العمل النسوي بشتى الوظائف. فقد أدت الحرب إلى انخراط الرجال في سلك الجندية، فتحتم ملأ الوظائف الشاغرة عن الذكور بالإناث فأوجب على المرأة و حتى تلك التي لم تعمل ، الانضمام إلى عالم المصنع. و بعد الحرب، صار من الصعب على الكثيرات من النساء ترك العمل و الوظيفة و العودة للإقامة بين جدران البيت، هذا من جهة، و من جهة أخرى فإن فناء الرجال بالملايين حتم على الشابات و الأرامل الاستمرار بالعمل . لقد شهدت البلدان المصنعة أثناء الحرب العالمية الأولى نمو المدارس المهنية أو القومية للفتيات(1925)، و بسبب الحرب و مخلفاتها، بادرت البلدان المعنية للاستعانة بالنساء لمواصلة العمل في المصانع، و المكاتب، و الحوانيت، و الحقول، و مرافئ الصيد، و كان هذا إثباتا لقدرات النساء على ممارسة جميع المهن حتى المحصورة بالرجال . و يختلف الوضع في المناطق الريفية للبلدان الصناعية، فمثلا في الولايات المتحدة الأمريكية حيث بنات الرواد و حفيداتهم اللائي كن قد شاركن آباءهن و أزواجهن في استصلاح الأراضي و أصبحن مع المكننة المتسارعة للزراعة ربات ـــ نساء هن أول من افتتح شكلا جديدا من أشكال مشاركة المرأة في شؤون مجتمعها .

هذا الوضع المميز للمزارعات في أوربا تطور تدريجيا في الأقاليم التي بدأت فيها الملكية الكبيرة تتجزأ فانبثق أكارون، و مع ارتفاع مستوى المعيشة لدى هذه الفئة تشكلت من أبنائها الدفعات الأولى من تلاميذ المدارس الزراعية المتوسطة أو التطبيقية . و كذلك تمكنت بذاتها من الذهاب إلى المعاهد الثانوية في المدن أو في الغالب إلى المدارس الريفية للفنون الجميلة.

و في الريف أيضا توجب انتظار الحرب العالمية الأولى لرؤيتهن يمسكن بزمام الاستثمارات[1]. وقد كان للحرب العالمية الثانية (1939 ـ 1945) على وجه الخصوص أثر بالغ في تحرير المرأة، و'اشتغالها في شتى المهن . فقد جندت فيها النساء و خاصة في دول المعسكر الغربي في القوات البرية، والبحرية، و الجوية، لمساعدة الجنود و الصمود وراءهم كصف ثابت يقوي من كفاءتهم الحربية و يرفع من روحهم المعنوية . و بعد انتهاء الحرب سنة 1945، أصبح من الصعب أن تفقد النساء كل الحريات التي حصلن عليها أثناء الحرب و لذلك : " نجد أن الحرب العالمية الثانية أصبحت تعد معلما تاريخيا في حركة تحرير المرأة و حصولها على حقوق مساوية لحقوق الرجل "[2]

لكن مستوى الأجر بقي أقل من أجر الرجال، حيث كان يمثل ثلث الأجر.

---

[1] جورمين، بورسيل، مرجع سابق، ص24.
[2] حسن الساعاتي، مرجع سابق، ص180.

لقد ولد الاستعمال المتكاثر للآلة الراقنة و الهاتف نوعين جديدين من الوظائف : كاتبة، ومهاتفة وتأثيرها كان في بروز وظائف نسويه أقل أجرا، ولعل أول مهنة تأنثت هي الطب، ربما لأن مهنة القابلة تقليديا مخصصة للنساء .

IV- أهم الإتجاهات النظرية المتناولة لقضايا التمييز بين الجنسين :

إن الأصول النظرية و التي تشكل الأطر المرجعية لمعظم الدراسات و البحوث كانت تدعم وتساند قوة و سلطة الرجل في المجتمع، و قدرته على ممارسة كل الأنشطة المختلفة، و تؤكد في نفس الوقت على تبعية المرأة و خضوعها لسلطة الرجل في المجتمع و الأسرة، و سنتناول فيما يلي أهم الإتجاهات النظرية التي تناولت قضايا التمييز بين الرجل و المرأة، و التي أثرت على أداء المرأة لأدوارها المختلفة خاصة أداءاتها غير التقليدية، كأدوارها في المشاركة في الأنشطة الإجتماعية .

1-الإتجاه البنائي الوظيفي :

يذهب هذا الإتجاه إلى أن تقسيم العمل بين الجنسين يقوم على أساس طبيعي ووظيفي في نفس الوقت، فمكانة كل من الجنسين ترتبط بتقسيم الأدوار الإجتماعية بينهما، فلقد حاول "بارسونز" أن يقدم نظرية يفسر بها أهمية تقسيم العمل بين المرأة والرجل، حيث يختص الرجل بالعمل والإنتاج، ويقتصر دور المرأة على الدور العائلي، ويرى بارسونز أن هذا التقسيم يدعم نظام الأسرة في المجتمع، و يحقق قدرا من التوازن داخل النسق الإجتماعي وهو تقسيم حققته الخصائص البيولوجية، ويرى أصحاب هذا الإتجاه أن لكل دور قيمة معينة حددتها ثقافة المجتمع وقيمه، وأن القيم المرتبطة بأدوار المرأة تعطيها دور التابع الذي يحتاج إلى حماية الرجل ذو الدور القيادي المسيطر. وقد تطور عن هذا المنظور إتجاه آخر يرى أن هناك تطورا وتغييرا طرأ على أدوار الجنسين والمرأة بوجه خاص، ويفسرون هذا التغيير في ضوء التطورات العلمية والتكنولوجية التي صاحبت نشأة المجتمعات الصناعية المتقدمة، وتبنى هذا التفسير "كومار وفمسكي، ومارتيلي، ولوباتا، وروسي. وقد تعرضت نظرية بارسونز والوظيفيين إلى كثير من النقد من طرف علماء الإجتماع الراديكاليين وعلى رأسهم " رايت ميلز" الذي ركز في نقده على التكامل الأسري والتكامل المهني اللذان لا يحدثان إلا إذا حدث نوع من العزل في الأدوار، أي أن تكون أدوار المرأة منحصرة داخل الأسرة، بينما يترك للرجل عالم العمل و الإنتاج و هذا التصور البارسونزي يعكس الخلفية الإيديولوجية لبارسونز و حرصه على تحقيق التوازن و التكامل داخل النسق الاجتماعي للمجتمعات الرأسمالية و الحفاظ على علاقات القوة السائدة فيها.[1]

[1] عدلي علي أبو طاحون حقوق المرأة دراسات دينية و سوسيولوجية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2000، ص ص197-198.

2- الاتجاه السيكولوجي المتأثر بنظرية التحليل النفسي لفرويد:

يؤكد أصحاب هذا الإتجاه على أن الفروق الأنثوية و الذكورية و ما يترتب عنهما من سلوك ينقل المرأة من مستوى الإهتمامات المهنية إلى الثبات العائلي و الزواجي، و بناءا على نظرية التحليل النفسي لفرويد إنطلق العديد من علماء النفس و المحللين النفسانيين من أمثال أدلر، هلين دوتش، وفروم، لتأكيد فكرة دونية المرأة.

و يرى فرويد أن البناء التشريحي لجسم المرأة بناء ناقص إذا ما قورن بالرجل ، لأنها لا تملك العضو الذكري و عليه فهي تشعر بحسد و غيرة شديدين تجاهه.

فسر فرويد هذا بعقدتي castrationوelectra ، فالفتاة عندما تدرك أنها لا تملك العضو الذكري، تحاول أن تعوض هذا النقص عن طريق جعل الأب موضوعا للحب ، و لقد وجه الكثيرون من علماء النفس الراديكاليين نقدا شديدا لآراء فرويد و من بينهم العالمتان : " كارين هورني" و " كلارا طومسون" و أكدت كلاهما على أن الخصائص الأنثوية للمرأة لا يمكن ردها إلا للجذور الإجتماعية و ليس للجذور البيولوجية، و تساءلت هورني ، "إذا كانت الخصائص البيولوجية تعتبر هي الأساس في التمييز بين الجنسين ، فلماذا يفترض دائما أن المرأة هي الأدنى و هي التي تشعر بالحسد من الرجل و ليس العكس ؟ أليس التفوق البيولوجي للمرأة في قدرتها على حمل الأطفال و الإنجاب قد يكون سببا في إحساس الرجل بأنه الأدنى، ذلك الإحساس الذي يستحثه على الخلق الحضاري لتعويض عقمه البيولوجي؟ "[1]

3 ـ الاتجاه الراديكالي :

يرفض أصحاب هذا الاتجاه المسلمات التقليدية للبنائية الوظيفية كأساس لتقسيم العمل و توزيع الأدوار بين الجنسين و يجمعون على أن مسألة التمييز بين أدوار و مكانة الرجل و المرأة ليس في حقيقتها مسألة طبيعية (الإختلافات البيولوجية) و إنما تاريخية نشأت و تطورت نتيجة لعديد من العوامل الاجتماعية، الاقتصادية، و الثقافية.

و قد أعطى ماركس(Marx)و أنجلز(Engels) و بيل اهتماما خاصا بقضية التمييز بين المرأة و الرجل في المجتمع.وأرجعوا هدا للتطور الاقتصادي الذي مرت به المجتمعات الإنسانية عبر مراحل تطورها المختلفة .و قد حاول انجلز في مؤلفه (أصل الأسرة،و الملكية الخاصة و الدولة) بالاعتماد على المادة الانتروبولوجية للانتروبولوجي (لويس مورجان) أن يقدم تفسيرات شاملة للعوامل المساعدة على التمييز بين الجنسين من خلال تفسيره لموضوع الاستغلال الطبقي و نشأة الملكية الخاصة ، فأول ظلم طبقي كان مصاحبا لظلم الرجل للمرأة، و أوضح أنه في ظل النظام العشائري كان للمرأة دور حاسم في العملية الإنتاجية،

---

[1] عدلي علي أبو طاحون، نفس المرجع، ص ص198-199.

فكان الرجل يخرج للصيد، وهي تجمع الثمار، وبفـضل الـدور الاجتمـاعي والإنتـاجي، وعمليـة الإنجاب لحفظ النـسل البـشري، اكتـسبت مكانـة أفـضل مـن الرجـل، و سـميت المجتمعـات بالمجتمعات الأمومية (matriarcales) و قد فـسر انجلـز "تـدني مكانتهـا إلـى التطـور الـذي حدث في قوى الإنتاج و نشأة نظام تقسيم العمل" فبتطور نظـام تقـسيم العمـل، تطـور الإنتـاج و زاد عن استهلاك الجماعة، فظهرت الحاجة إلى تبادل الفائض فترتـب عليـه نـشأة نظـام الملكيـة الخاصة، فشهد التاريخ الإنـساني أول شـكل مـن أشـكال المجتمعـات الطبقيـة، و مـع تطـور الأنظمة الطبقية و نشأة المجتمعات الإقطاعية و الرأسـمالية ، و نظـرا لتطـور علاقـات الإنتـاج القائمة على الإستغلال، ظهر النظـام الأبـوي و تطـور، فانحطـت مكانـة المـرأة ، و انحـصر دورها و إمكانياتها الإنتاجية و الإنسانية في الحدود البيولوجية[1].

4- الإيديولوجية النسوية :

إنطلقت الحركة النسوية في أوربا و أمريكا بـدعوى نقـض الإيـديولوجيتين الـسائدتـين و همـا الإيديولوجية الرأسمالية ، و الإيديولوجيـة الإشـتراكية ، فـالأولى تـدعم علاقـات القـوة القائمـة لصالح الرجل و تفرض علـى المـرأة الاستـسلام للـسلطة الأبويـة (patriarcal) ، و الثانيـة أخفقت في حل المسألة النسوية عندما علقت عملية تحريـر المـرأة بإنتـصار الثـورة الإشـتراكية. و بنـاءا علـى ذلـك طرحـت الإيديولوجيـة النـسوية (feminist ideology) التـي تـرى أن الصراع الأساسي في المجتمع يعود إلى التمييـز القـائم علـى أسـاس الجـنس و عليـه لابـد أن يتجه النضال لتحقيق المساواة بين الجنسين، و يمكن تلخـيص أهـم الافتراضـات التـي قامـت على أساسها الحركة النسوية في الآتي :

- يعد النظام الأبوي هو الوحدة الأولية في خلق الوضع المتدني للمرأة.
- أن عملية الإنجاب هي العامل الرئيسي في تغيير القهر الجنـسي ، فـدور المـرأة فـي الإنجـاب مسؤول عن تدني وضعها الإجتماعي و تعدي هذا الدور إلى رعاية الأسرة .
- بناءا على الافتراضين السابقين لابد أن تتجـه الإسـتراتيجية النـسوية ضـد التفـوق الـذكري ، واعتبار الرجل العدو الذي يجب مواجهته .

يرى "فيتل" أن الإيديولوجية النسوية لم تنشأ لتفنيـد الاتجـاهين المحـافظ و الراديكـالي، بـل مـن أجل تفنيد النظام الراديكالي متمثلا فـي النظريـة الماركـسية و الأسـس التـي تقـوم عليهـا فـي تفسير التمييز بين الجنسين و الدليل على ذلك استخدامهم لمفـاهيم اسـتبدلوا بهـا مفـاهيم النظريـة الماركسية، فالنظام الطبقي استخدم في مقابل النظـام الأبـوي ، و عمليـة الإنتـاج مقابـل عمليـة الإنجاب ، النضال ضد التفـوق الـذكوري مقابـل النـضال ضـد الطبقـة الرأسـمالية، فالأسـس

[1]عدلي علي أبو طاحون، نفس المرجع، ص ص199-201.

النظرية لهذه الحركة تنطوي على تدعيم النظام الرأسمالي، وبالتالي فهي حركة ليبرالية تمثل نساء الطبقة البرجوازية ، التي تطالب بالمساواة و الحرية .[1]

5- التيار النسوي الماركسي :

يتفق أنصار هذا التيار مع النظرية الماركسية في التفسير المادي الجدلي و المادي التاريخي لقضية التمييز بين الجنسين ، و يسلمون بأن نجاح الثورات الإشتراكية هو أمر حتمي في إلغاء كافة أشكال التمييز في المجتمع ، لكنهم يختلفون مع أنصار النظرية الماركسية في أن حل التناقض الجنسي و غيره سيتم بمجرد حل التناقض الطبقي ، و هذا ما جعلهم يتبنون فكرة " تنمية الوعي" أي ضرورة وجود نظرية للمرأة تسير بالتوازي مع الدعوة إلى الثورة الاشتراكية، بحيث يكون وجود وعي نسوي لفهم خصوصية الإضطهاد الطبقي الذي تعرضن له.

و قد حاولت " باتيل" أن توضح فكرة تنمية الوعي النسوي فأشارت إلى أنه إذا كانت الأنظمة الإشتراكية قد استطاعت أن تغير الأساس المادي للعلاقة بين المرأة و الرجل(لتحقيق التحرر الاقتصادي للمرأة)، فإن الجانب المعنوي من هذه العلاقة و المتمثل في القيم و الأفكار و المفاهيم التقليدية القديمة . وبالدور الذي يجب أن يلعبه في المجتمع سيكون بنظرية خاصة بالنساء تزيد من وعيهن، و من أهم الانتقادات التي وجهها التيار النسوي الماركسي للتيار النسوي الليبيرالي :

- أن تأكيد التيار النسوي الليبرالي على أن النظام الأبوي هو المسؤول عن قهر النساء مستبعد من تحليل المجتمعات قبل الأبوية بما في ذلك المجتمع الأمومي الذي تتمتع فيه المرأة بمكانة عالية .
- إعتمد التيار النسوي الليبيرالي على المرحلة الأبوية كنقطة بدأ متغافلا عن أن هذه المرحلة كانت ملازمة لنشأة الملكية الخاصة و ظهور الطبقات .
- أقام هذا التيار افتراضاته على حجج بيولوجية عندما اعتبر أن علاقة التناسل بين الجنسين هي عامل رئيسي في انحطاط مكانة المرأة، و هذا خطأ لأن تاريخ العلم الإجتماعي أثبت أن محاولات تفسير السلوك الاجتماعي بمحددات بيولوجية هي محاولات ثبت فيما بعد خطأها .
- يدعي التيار النسوي أن تحرير المرأة لن يأتي إلا عن طريق تكوين حركة نسائية تناضل من أجل الوصول إلى الحقوق الفردية للنساء ، و حتى إذا نجحت في حل التناقض القائم على الجنس، لن تنجح في حل التناقض الطبقي، لأنها ستستفيد من شريحة اجتماعية من النساء[2].

---

[1]عدلي علي أبو طاحون، نفس المرجع،ص ص201-203.

[2]عدلي علي أبو طاحون، نفس المرجع، ص ص203-205.

7- العوامل المساعدة لدخول النساء عالم الشغل :

1 - العوامل الإقتصادية :

فقد شهد العالم تغيرات إقتصادية هامة و كان من الضروري إسهام المرأة للمشاركة في عملية التنمية الإقتصادية للبلاد و أحسن مثال على هذا هو " ما قامت به الصين الشعبية التي انفردت بنظام إشتراكي يخرج النساء من بيوتهن للإشتراك في عملية ضخمة و هي إقامة إقتصاد قومي بين عشية وضحاها...

ومن بين الحوافز على خروجها للعمل تساوي أجورها مع الرجال و توزيع معاشات ذات القيمة أثناء المرض[1].

كما أن البلدان المستعمرة ، وبعد الاستقلال أصبحت تقوم بإعادة بناء ما دمره الاستعمار كبناء مؤسسات اقتصادية و اجتماعية جديدة ، و هذا يتطلب مشاركة اليد العاملة النسوية، كما أن النمو الاقتصادي للبلاد نتج عنه توفر وظائف متعددة أثبتت المرأة فيها وجودها و خاصة في مجالات التعليم والخدمات الاجتماعية .

2- العوامل الاجتماعية :

وتتضمن عدة عوامل، فالتغير الإجتماعي هو المؤثر الأساسي على ذهنية الأفراد، فبعد مرحلة التصنيع، و بعد الحربين، و مع الخروج المستمر للنساء للعمل، تغيرت نظرة المجتمعات للعمل النسوي، فلم يعد ينظر له نظرة دونية كالسابق بل بدأ يتقبله كما أن التلاشي التدريجي للبنية العائلية التقليدية أدى إلى ضعف التضامن العائلي مما أجبر الكثير من النساء إلى الإعتماد على أنفسهن وذلك بالعمل ، بالإضافة إلى الظروف الإجتماعية لبعض الأسر التي تدفع المرأة إلى الخروج للعمل كالطلاق، و الترمل، و الأسر ذات المداخيل الضعيفة[2].

ولأسباب مختلفة كالميل الشخصي، الرغبة في تحقيق الذات ، و النزوع إلى الإستقلال المادي، والحاجة إلى تحسين المداخيل العائلية ، و ضرورة مساعدة الأسرة ، بات النساء يدخلن بأعداد متزايدة إلى ميدان العمل المأجور .

3- العوامل السياسية :

تتمثل هذه العوامل في تلك التشريعات و القوانين التي أقرتها الدول من أجل حماية و احترام حقوق العاملة، و مراعاة طبيعتها و مكوناتها النفسية و الجنسية ، و جعل دورها ضروريا في مختلف النشاطات الاقتصادية و الاجتماعية[3] .

---

[1] حسن الساعاتي، مرجع سابق، ص182

[2] محمد السويدي: محاضرات في الثقافة و المجتمع، ديوان المطبوعات الجامعية،1985، ص16.

[3] نور الدين تابليت: المرأة بين العمل والتنشئة الاجتماعية، حالة المرأة الجزائرية، رسالة دكتوراه، قسم علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 2004، ص128.

فأصبح بإمكان المرأة العمل في الوظائف التي تتناسب مع مؤهلاتها العلمية، فكان أحد أقدم الإتفاقيات يتعلق بعمل النساء و الأطفال ،كما كانت التحريمات قائمة بصورة أساسية على حماية الحمل والأمومة .

فهكذا ما عاد من حق أرباب العمل إستخدامهن في الأعمال المشتملة على نقل الأجسام الثقيلة، و بات العمل الليلي ممنوعا عليهن إلا للضرورة مثل عمل الطبيبات، الممرضات، القابلات، عمال الطباعة و الصحف، الاستعراض، السياحة، الفنادق، " و بناءا على قانون 19 جوان 1987 المتعلق بمدة العمل، الرامي إلى حماية العمل النسوي في مجال ظروف العمل فقد منع العمل الليلي للنساء بين الساعة العاشرة و الخامسة" [1].

فمنح لها الحق في العمل طبقا لما ورد في الميثاق الوطني الجزائري من التعريف للدور الاقتصادي و الاجتماعي للمرأة "تمثل نصف السكان النشيطين و تكون مصدرا لا بأس به من القوة العاملة للبلاد..."[2]

4- التعليم والتكوين:

يعتبر التعليم من أهم العوامل التي دفعت المرأة إلى الخروج للعمل، ذلك لأنه واحد من أعمق الظواهر قي تحرير المرأة و تشغيلها قي مختلف الأعمال و الوظائف، و هو أيضا مسؤول عما صار يعرف بـ << الإنقلاب النسوي>> الذي إمتاز به القرن العشرين، خاصة مرحلة التعليم العالي للمرأة التي أوجدت لديها وعيا واضحا بذاتها و مكانتها، و دورها في المجتمع عامة، وقد ترتب على تعليم المرأة تشغيلها في مختلف المهن المتخصصة " فالنساء الأكثر جاهزية للمساهمة في النشاط الإقتصادي هن النساء المتعلمات الراغبات في العمل"[3].

ضف الى ذلك أنه " من بين النساء اللائي لا يملكن شهادة، توجد أكبر نسبة لا نشاط، حيث أن 42.7% من النساء اللائي يتراوح سنهن بين(26 ـ 29)،و اللائي لا يملكن أي شهادة، لا يعملن، بينما هو الحال إلا لنسبة 7% للنساء من نفس الفئة العمرية و اللاتي تخرجن من التعليم العالي" [4]. و هذا ما يدل على الإرتباط الوثيق بين التعليم و العمل. واهتمت الجزائر بالتعليم بصورة خاصة، إذ وضعت التعليم من بين أهم الأهداف المسطرة بعد الاستقلال، واعتبر تعليم المرأة أول الأهداف التي تسعى الدولة الجزائرية إلي تعميمها، " ومن أجل

---

[1] Serdjénian(E) : Les femmes et l’égalité professionnelle ,des moyens d’actions ,Insep-éd,1987,pp 61-62.

[2] الميثاق الوطني الجزائري ، سنة 1976، ص144.

[3] مريم سليم و آخرون: المرأة العربية بين ثقل الواقع وتطلعات التحرر، ط1، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 1999، ص69.

[4]Fortino (S) La mixité au travail ,la Dispute, le genre du monde, Paris,sd,p40.

تحقيق هذه الغاية، أقرت الدولة بأن كل من التربية والتعليم مصلحة عليا من مصالح الأمة وذات أولوية علي غيرها من المصالح الأخرى، ولذلك كانت ولا تزال تحضي في الميزانية العامة للدولة بنصيب وافر في كل عام ، كما أقرت مجانية التعليم لكل من الرجل والمرأة ".[1]

لقد أدى التعليم إلى الحد من الفروق الطبقية حيث أتيح لبنات الطبقات المتوسطة ثم الراقية حتى انتشر بعد ذلك اشتغالهن في شتى المهن، أين تم التفاعل بينهن في مستوى وسيط و هو مستوى الطبقة العاملة.

و نتيجة لتلاشي توريث المرأة، حل محل تأمين مستقبلها تعليمها ثم توظيفها، كما أن فتح مراكز التكوين المهني التي كانت تعرف من قبل بالمدارس المهنية، و التي كانت تكون النساء من أجل جعلهن أقدر على مزاولة المهنة،" فمنذ 1892 شهدت فرنسا إفتتاح 12 مدرسة تطبيقية للتجارة والصناعة من أصلها اثنين للبنات، ثم أنشأت باريس 14 مدرسة مهنية، 8 منها مخصصة للبنات و قد كانت مدارس الفنون المنزلية أكثر رواجا "[2].

و مع الوقت أصبح التعليم من الدلائل التي يحكم بها على مدى تقدم الدول.

5- المؤسسات الاجتماعية :

و هي مؤسسات لها دور كبير في خروج المرأة للعمل خاصة المتزوجة التي تجد مكانا لرعاية أطفالها، و نذكر من بينها على سبيل المثال (رياض الأطفال) ، و هي من أهم المؤسسات التي رفعت حمل الأطفال عن الأم و شجعتها على الخروج للعمل، فأصبحت المرأة تخرج للعمل، تاركة أطفالها في رياض الأطفال و دور الحضانة، و هي أحد مؤسسات التنشئة الاجتماعية و التي يعرفها مراد زعيمي بـ "المؤسسات التربوية التي تحمل أسماء مختلفة باختلاف نظام كل مؤسسة مثل حدائق الأطفال ، أقسام الأطفال، مدارس الحضانة ".[3]

أما بالنسبة لدورها كمؤسسة للتنشئة الإجتماعية، فيعرفها عبد الحميد عطية و حافظ بدوي " الروضة مؤسسة إجتماعية لرعاية فئة من الأطفال المحرومين من رعاية أمهاتهم في فترة انشغالهن بالأعمال الخارجية و هذه الرعاية لبعض الوقت ، خلال ساعات النهار و لمرحلة محدودة من العمر غالبا ما تكون من سن الثالثة إلى ست سنوات ".[4]

و تلقن هذه المؤسسات مناهج تربوية للأطفال و عدة نشاطات كالرسم، الموسيقى، الرياضة، الكتابة،...كما تتوفر على وسائل الراحة و الترفيه ، و قد لجأت بعض المؤسسات إلى توفير

---

[1] رابح تركي: أصول التربية والتعليم، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1990، ص387.

[2] جورمين بورسيل، مرجع سابق، ص23.

[3] مراد زعيمي: مؤسسات التنشئة الاجتماعية، منشورات جامعة باجي مختار، عنابة، الجزائر، 2006، ص12.

[4]الأسد عبد الحميد وحافظ بدوي: رياض الأطفال واقع و مناهج، نقلا عن مراد زعيمي، نفس المرجع، ص82.

دور للحضانة داخل المؤسسة من أجل جذب اليد العاملة النسوية، والمحافظة على العاملات في المؤسسة ذاتها .

فيا ترى هل ستأخذ المؤسسات مسؤولية إنشاء دور للحضانة بالمؤسسة ؟ و هل هو بالفعل دورها؟. وبالإضافة إلى دور الحضانة ، نجد مؤسسات إجتماعية أخرى كالكشافة و النوادي الرياضية تعود بالفائدة على الأسرة من خلال المكتسبات التي تقدمها للأبناء كما تسمح للمرأة بممارسة عملها بأكثر راحة.

"فالكشافة هي مدرسة تعلم الاستقامة للشخصية و الشعور بالمسؤولية و الحس الإجتماعي والمدني، وهي أيضا مدرسة للقادة في المجتمع الديمقراطي"[1]، أما عن الرياضة فهي تساعد على القوة الفيزيقية والعقلية.

6- الحركات النسوية :

حيث أن المجتمع لا يحوي مؤسسات رعاية الأطفال فقط ، بل يشمل أيضا جمعيات تهتم بشؤون المرأة و حقوقها ، فهي " حركة اجتماعية تهدف إلى المساواة في المراكز بين الرجل و المرأة في كافة الحقوق و خاصة من النواحي السياسية"[2] ، و تعتبر هذه الحركات واحدة من أهم العوامل المساعدة لخروج المرأة للعمل بحيث أنها تدافع عن حقوق المرأة وتحاول التكفل و معالجة عملية التغيير الإجتماعي التي تكون الفئات الأضعف أولى ضحاياه، و تختلف هذه الجمعيات من حيث الممارسة الميدانية ، فمنها من تهتم بتحسين الوضع الاقتصادي و الإجتماعي و منها من تهتم بالمساواة .

و قد بدأت الحركة النسوية في أوربا، ففي عام 1604 إرتفع صوت (ماري دو قورناي) ، في فرنسا تطالب بالمساواة بين الرجال و النساء ، وبعد قرن و نصف جاء الفيلسوفان (هالباش و كوندورا) و طالبا بمنح المرأة حقوقا متنوعة ، و في إنجلترا تأثرت بآراء الفيلسوفين السيدة (ماري و ولستون كرافت) و قد لاقت هناك الحركة النسائية تقدما حقيقيا حيث بدأت هناك الثورة الصناعية.

و قد لاقت هذه الحركات إستحسانا لدى النساء، ذلك للنجاح الذي حققته، فقد أصبحت المرأة تشارك في النشاط السياسي، كالانتخاب ، كما حظيت بإبرام إتفاقيات دولية تندد بالتمييز بين الرجل و المرأة .

---

[1] روخيه أوبير: التربية العامة، ترجمة عبد الله عبد الدائم، نقلا عن، مراد زعيمي، نفس المرجع، ص182.

[2] أحمد زكي بدوي، مرجع سابق، ص158.

VI- الصعوبات المواجهة للعمل النسوي :

على الرغم من التطور الحاصل في ميدان العمل النسوي ، ثمة قيود و عوائق تواجهها المرأة ، نذكر بعضا منها :

1- مشكل التكفل بالأطفال بالنسبة للمتزوجات ، فبالرغم من توفر المرافق المتكفلة بالطفل ، كدور الحضانة إلا أنها ليست كافية ، مما يؤدي إلى عرقلة عملها ، فتلجأ للغياب و بالتالي التأثير على مسارها المهني .

2- مشكلة التمييز في الأجور ، حيث أن أجور النساء هي دون أجور الرجال و إذا أخذنا مثال فرنسا " فإن الفرق بين أجور النساء و الرجال كان 36% سنة 1950 ، 33% سنة 1970 ، 28% سنة 1980 ، 27% سنة 1998 ، فالفارق في حالة نقصان إلا أنه إذا أتبعنا نفس الوتيرة ، يلزمنا قرن ونصف للوصول إلى المساواة" [1] .

3- مشكل التمييز في الإمتيازات ، كالمشاركة في اجتماعات بداية السنة، المؤتمرات ، رحلات العمل، الإتفاقيات ، الدورات التكوينية ، فهي مختلفة بالمقارنة مع الرجل ، حيث تساهم فيها النساء كمظاهر [2].

4- مشكل الترقية، حيث أن الانتقال في مختلف درجات الهرم الإداري و الإجتماعي و المهني، أصعب على النساء مما هو على زملائهن الذكور .

فلا بد من الإشارة إلى أن أكبر عائق لليد العاملة النسوية هو فقدانها للتأهيل و إمكانية الترقية و هذه العوائق لا ترجع إلى الطبيعة النسوية و إنما إلى عقلية تفكير[3] .

5- استغلال النساء في أشكال عمل غير قانونية كالعمل المؤقت ، و العمل الجزئي، والعمل العرضي، و العمل في المنزل، و هي غالبا لا تستفيد من الضمان الاجتماعي و الأمان الوظيفي[4] .

6- العنف و الاحتقار الذي تتعرض له النساء في العمل خاصة النساء المغتربات من البلدان الفقيرة ، حيث وجدت نسبة مهمة من النساء اللاتي ينتمين إلى بلدان فقيرة تهتم ببيوت و

---

[1] Silvera (R) : les femmes et le travail, nouvelles inégalités, nouveaux enjeux, 75 édition, Iser, u gict, séminaire, paris, 1998- 1999, p p 27- 28.

[2] Serdjénian (E), op.cit, p 64.

❖ [3] Guelaud (F) : le travail des femmes en France, Cahier N°42, presses universitaires de France, Paris, 1964, p 12.

[4] مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث: العولمة و النوع الاجتماعي، المشاركة الاقتصادية للمرأة العربية، تونس، 2001، ص139.

أطفال النساء اللاتي تشتغلن في مراكز مهمة في البلدان الغنية ، كما تعيش عنفا في العمل المكره خاصة الدعارة [1] .

7- التحرش الجنسي : و هو موضوع تتجنب المؤسسات الأوروبية الحديث عنه ، في حين وجدت العديد من البيبليوغرافيا في أمريكا و كندا ، أما في الجزائر فهو من المواضيع المسكوت عنها،و" التحرش الجنسي هو كل مسعى جنسي يهدد وظيفة شخص ما أو راحته ."[2]و سيكون لنا عرض مفصل لهذا الموضوع لاحقا .

كما تواجه المرأة مشكلة القيادة في منصب العمل ، فغالبا ما لا يتقبل الرجال رئاسة النساء لهم في مجال العمل مما يؤثر على نفسيتهن، ضف إلى ذلك الضغط النفسي الذي تتعرض له المرأة العاملة بقيامها بدورين داخل و خارج المنزل، كما يجب ذكر المخاطر التي يمكن أن تتعرض لها المرأة أثناء خروجها للعمل في وقت مبكر

أو عودتها في وقت متأخر " و طبقا للإحصائيات فإن المخاطرة الحقيقية تكمن في الاعتداء الجنسي أو الاغتصاب"[3]، خاصة عندما يصبح التبليغ عن الجرائم الجنسية أمرا رهيبا و حساسا ، و عندما يلوح ميلا لدى الشرطة و المحاكم إلى لوم الضحية.

VII- عمل المرأة في العالم :

1- عمل المرأة في أوربا :

بالنسبة للبلدان الأوربية فإن مميزات العمل النسوي عموما متماثلة ، فالنساء تمثل ثلث القوة النشطة، و هناك حدثان اجتماعيان هامان و بارزان، يمثلان القرن 19 و هما الفصل بين العمل المنتج والعمل المعاد إنتاجه، وإنتقال العمل المنتج من المنزل إلى الورشة أو المصنع، كما أن التصنيع له أثر بالغ في اضمحلال العائلة كوحدة إنتاجية .

فمع ظهور المانيفاكتورة و التصنيع وجدت الحرفة التقليدية نفسها في أزمة بسبب المنافسة على المنتوج المصنع الذي ينتج في المصانع ، فهو أقل تكلفة و أحسن أنتاجا ، هذا ما جعل الكثير من النساء تتوقفن عن العمل بحثا عن العمل المأجور في المصانع، " فتمركزن في الصناعة النسيجية حيث تملكن فيها الخبرة ، و لكن هذا لا يمنع من أن يكون لهن ظهور في

---

[1] Roufleau Berger (L), lanquetin (M-T) : Femmes d'origine étrangères, travail, accès à l'emploi, discriminations de genre, la Documentation Française, Paris, 2004, p p 38- 39.

[2] Edité par le syndicat national de la fonction publique canadienne.

[3] فرانسيس هيدنسون: المرأة و الجريمة، ترجمة ريهام حسين إبراهيم، المجلس الأعلى للثقافة، 1999، ص177.

الأعمال و الصناعات الأخرى ، ففي سنة 1839إشـتغلن فـي إنتـاج الـورق، و15% فـي إنتـاج السكر و في تحضير الكبريت في المناجم "[1] .

إن تدفق النساء على سوق العمل ، ترك فجوة فـي التعلـيم النـسوي ، و هـي منعطفـات ليـست في تاريخ التعليم النسوي فقط، بل في تـاريخ العلاقـات بـين النـساء و الرجـال ، ويتعلـق ذلـك بالحرية، والاستقلال الذاتي للمرأة.

في سنوات الستينات، في كل أوربا تمثل النساء 30% من الفئة النـشطة، هـذا الـرقم وصـل إلـى 42.5% حاليا (46% فرنسا) كما هناك بلدان محددة كان لـديها أدنـى نـسبة للنـشاط النـسوي، لكن بنـشاطات الإسـراع إسـتطاعت تـدارك الإتجـاه، و يتعلـق الأمـر ببلجيكا،إرلنـدا،إيطاليا، إسبانيا، فضلا عن ذلك فان البلدان التي كانت تحظى بنـسبة نـشاط نـسوي عاليـة ، ظلـت نـسبة النمو بها مهمة : فرنسا ، البرتغال.[2]

تعد المهن الصحية و التعليم من القطاعـات ذات المـستوى العـالي و الأكثـر تأنيثـا فـي بدايـة القرن العشرين، حيث نجد 4 نساء من بـين 5 تعملـن فـي قطـاع الخـدمات. فـي سـنة 1995 أكثر من نصف نساء الإتحاد الأوربي كانت تعمل فـي خمـسة قطاعـات نـشاط كبيـرة، و أكثـر تأنيثا، و يتعلق الأمر بقطـاع الـصحة و الخـدمات الاجتماعيـة(16) قطـاع تجـارة القطعـة (13%) ، قطاع التعليم (10.5%) ، الإدارة العامة (7.5%).[3]

ويبقى مشكل اللامساواة و التمييز قائما، فمهما كان تكوينهن ، تبقـى نـسبة البطالـة لـديهن أعلـى من البطالة لدى الرجال (13.6% مقابل 10.2%) [4] "، كمـا أن الفـرق فـي الأجـور المـسجلة هو من 6 إلى 13% لمصلحة الرجال"[5] ، أما فيما يخص العمل الليلي للنـساء فقـد تـم منعـه فـي المصانع وفقا لقانون 9 ماي 2001 المتعلق بالمـساواة المهنيـة بـين الرجـال و النـساء، و تبقـى السويد من أفضل الدول الأوربية من حيث المساواة بـين الرجـال و النـساء فـي الأجـور ، فقـد أسست الحكومة السويدية موجة من الإصلاحات التي طمحـت إلـى تحقيـق مـساواة حقيقيـة فـي الفرص في سوق العمل، وذلك مع الأخذ بعـين الاعتبـار الحاجـات الجنـسية (النوعيـة) لربـات

---

[1] Roux (c) et autres : les femmes et le travail du moyen âge a nos jours, édition La courtille, paris, 1975, p 130.

[2] Silvera (R) ; op.cit, p 17.

[3] Fortino (S): op cit, p41.

[4] Lestrade (B) : Femmes et travail en France, colloque ,université de Cergy Pontoise, Allemand, 21 et 22 mars 2003, p81.

[5] Boutillier(S), Lestrade (B) : Le travail des femmes axes d'émancipation, l'Harmattan, Paris, France, 2004, p81

البيوت ، البرامج الدراسية، السياسات الضريبية ، نظام حراسة الأطفال ، قوانين الزواج و الطلاق...إلخ .

من جهة أخرى أعدت برامج نصح ودعم للنساء اللاتي استأنفن عملا مصرحا به، وقد اعتمدت فرنسا هذه التشريعة مؤخرا في أفريل 2001 ، ولنا أن نذكر أن أول معركة كبرى للنساء كانت من أجل التعليم.

"ففي فرنسا أول من تحصلت على شهادة البكالوريا تخرجت من الثانوية سنة 1861 ، أما ثاني أكبر معركة كانت من أجل تحسين ظروف الأجور و الظروف الإجتماعية للعمل ، و ثالث أكبر معركة حصلت من أجل الحقوق في الإنتخابات فقد حصلت النساء في أوربا على الحق في الإنتخاب بعد الحرب العالمية الأولى، إلا في حالة فنلندا 1906 و النرويج 1912 ، أما رابع أكبر معركة كانت في سنوات 1970 من أجل التحكم في الجسم، و الحقوق في الإجهاض، و التخطيط العائلي، الإستقلال الذاتي للزوجين "[1].

2- عمل المرأة في الدول العربية :

تمثل النساء نصف سكان الوطن العربي ، فإذا كان العدد الإجمالي للسكان يتراوح بين160 - 180 مليون نسمة في الوطن العربي ، فإن نسبة النساء فيه تمثل 50 % من المجموع الكلي للسكان و تبلغ نسبة النساء اللواتي هن في سن العمل 40 % من مجموع النساء ، و يرتبط موضوع تشغيل المرأة إرتباطا وثيقا بمسألة تحررها الإقتصادي و الثقافي و الإجتماعي و السياسي ، فالمرأة في العديد من البلدان العربية محرومة من حقوقها ، لهذا فإن تشغيل المرأة ، يعني تحرك نصف المجتمع ، و جعل المرأة منتجة تفرض وجودها الإقتصادي ، و رفع مستواها الثقافي و هذا ما يجعلها تطالب بحقوقها .

إن ما تراه المرأة الكويتية اليوم لدليل على ذلك و تعتبر مصر أول دولة جعلت من مسألة المرأة قضية تدافع عنها فبرز عندها عدة كتاب مثل إمام الأزهر، والكاتب قاسم أمين، وهدى الشعراوي، التي تعتبر أول من أسس للحركة النسوية العربية سنة 1923 و هو الإتحاد النسائي المصري لقضية المرأة، وقد اشتغلت المرأة المصرية منذ القديم في أكثر من 25 مهنة من بينها رئيسة المخازن، ومفتشة غرف الطعام ، أمينة الخزانة و محملة أملاك الحاكم ، و لم يقتصر عملهن على هذا فحسب بل كانت المرضعات، والدادات ، والدايات...إلخ

وبعد مجيء الحاكم الخديوي (1863- 1879) وبمساعدة من زوجته فتحت المدرسة السيوفية، ثم في سنة 1925 فتحت الجامعة المصرية وتخرجت أول دفعة منها سنة 1933،

[1]Boutillier (S), Lestrade (B) :Ibid,pp36-38

وقد ظل عمل المرأة خارج المنزل قاصرا لفترة طويلة على المجال الطبي و التدريس [1] "،
حيث تبلغ نسبتهن في قطاع الخدمات 43.9 % .
أما عن الأردن فتؤكد النتائج التفصيلية لمسح العمالة الأردنية سنة 1992 أن المرأة الأردنية العاملة تمثل نسبة مقدارها13.3/ من إجمالي العاملين في قطاع الإدارة العامة، و53.3/في قطاع التعليم،و36.6/في قطاع الصحة و العمل الاجتماعي،و23/في أنشطة المجتمع،و57.3/في الزراعة،و9.3/في الصناعة التحويلية، كما أكدت الدراسات أن 90.7/يعملن بأجر،و5.3/يعملن كصاحبات عمل..."[2]
أما في تونس فقد كان قانون العمل التونسي ينبذ، التفرقة الجنسية و قد نتج عن ذلك زيادة في عدد النساء النشيطات اقتصاديا خلال الفترة(1975-1989) حيث ارتفعت من 18.7/إلى 20.9/،كما أن 76.3/ تنشطن بقطاع الصناعة و الخدمات، و2.25/بقطاع الزراعة، و الفئة العمرية الأكثر نشاط عند التونسيات هي فئة 17-19 سنة و التي تمثل 29.34/من بين كل العاملات و هذا يعني أن النساء في تونس تباشرن العمل في سن مبكرة، و ذلك بتكوين بسيط.تتمركز اليد العاملة النسوية في القطاع الصناعي حيث قدرت نسبة العاملات فيه من مجموع العاملات 49.25/،ثم قطاع الخدمات بنسبة 23.36/سنة 1975.[3]
في المغرب ، "و إعتمادا على إحصائيات 1971 بلغت نسبة العاملات في المغرب 8 % من المجموع الكلي للعمال ، أما نسبتهن من بين المجموع الكلي للنساء ، فلم تتجاوز 15.2 % و هذا يعني أن المرأة المغربية لم تندمج أكثر في الحياة الإقتصادية ، كما تمثل المرأة العاملة حوالي 20.36 % من إجمالي موظفي الدولة ، و أنهن يتواجدن في أسفل السلم الإداري ، و لعل أعلى منصب عينت فيه إمرأة هي مندوبة سامية للمعاقين الذي أسند خلال عام 1994 ، و هي بمثابة منصب كاتب دولة ، كما أنهن مقصيات كلية من الجهاز الحكومي و خصوصا في مراكز القرار ، و نسبتهن في منصب مدير في المصلحة المركزية لا تتجاوز 4 % ، و رئيس قسم 2.2 % ، أما بالنسبة للمهن المفضلة لدى المغربيات ، تعد مهنة التعليم من أكثر المجالات الاجتماعية استقطابا لهن "[4].

---

[1]سامية محمد فهمي : مشاركة المرأة في تنمية المجتمع، دار المعرفة الجامعية، 2001، ص ص13-56.

[2]محمد سيد فهمي: المشاركة الاجتماعية و السياسية للمرأة في العالم الثالث،المكتب الجامعي الحديث، 2004،ص ص145-146.

[3]علي شلق و آخرون: المرأة و دورها في حركة الوحدة العربية،بحوث و مناقشات الندوة التي نظمها مركز دراسات الوحدة العربية،بيروت، 1982، ص ص324-327.

[4]محمد سيد فهمي،مرجع سابق،ص ص 259 ـ261.

كما أن بعض المغربيات يفضلن الهجرة إلى الخارج ، بحيث وصل عددهن سنة 1975 حوالي 9575 و هذا في فرنسا خاصة.

في البحرين ، لم يكن لدى معهد التدريس المهني أية طالبات من الإناث عام 1976 ، و في عام 1978 وصلت نسبة النساء في المعهد إلى حوالي 60 % و الأغلبية كانت ملتحقة في دورات تدريبية للتعليم و التمريض ، و يعد قطاع الخدمات هو المفضل لدى النساء، و تبلغ نسبة العاملات فيه 75 % .

أما القطاع المفضل للنساء العراقيات هو قطاع الزراعة حيث تبلغ نسبة العاملات به 66 % من مجموع النساء العاملات .[1]

3- العمل النسوي في الجزائر :

تشير معطيات المنظمة العالمية للعمل (O I T) لإرتفاع معتبر في نسبة المشاركة النسوية في النشاط الإقتصادي ، لكن هذه ا لنسبة تتغير من دولة إلى أخرى فنجد أدنى نسبة بالدول العربية و هذا راجع للعوائق السوسيوثقافية .

والجزائر هو البلد الذي تقع فيه أدنى نسبة للنشاط النسوي مقارنة مع الدول المجاورة بما فيها المغرب ، و هذا بالرغم من أن النصوص القانونية لا تشير لأي تمييز ضد المرأة ، صحيح أن معدل النشاط النسوي إرتفع بعد الإستقلال من 2.4 % سنة 1977 ، إلى 7.1 % سنة 1996 ، إلى 14.20 % سنة 2002 ، لكن تبقى هذه المشاركة ضعيفة مقارنة بالجهود المبذولة من طرف السلطات العامة من أجل إدماج النساء في التطور الإقتصادي و الإجتماعي للبلد .

3. 1 - العمل النسوي في الفترة الاستعمارية :

لقد جندت الثورة التحريرية الشعب الجزائري ، رجالا و نساءا من عدة طبقات اجتماعية ، وشاركت النساء في الحرب بصفتهن ممرضات ، كما أستعملهن المستعمر في عدة مهن ، و في قطاعات مختلفة دون مراعاة لطبيعتهن النفسية ، و الفيزيولوجية ،" حيث شغلهن في

[1] اليونسكو: الدراسات الاجتماعية عن المرأة في العالم العربي، ط1، المؤسسة العربية للدراسات والنشر، بيروت، 1984، ص119.

القطاع الزراعي و بأجور منخفضة أين وصل عددهن 11000 عاملة سنة 1954 ، وعملهن في الصناعة كان قليلا " [1].

كما أن لائحة الثورة التحريرية في مؤتمر الصومام 20 أوت 1956 ذكرتهن : " نحن بكل انفعال وإعجاب بالشجاعة الثورية للفتيات، و النساء، والمتزوجات ، والأمهات ، وكل أخواتنا المجاهدات ، اللواتي حملن السلاح..."[2].

3. 2 - العمل النسوي بعد الإستقلال :

بعد الإستقلال توجب على النساء أن يعملن وهذا للوضعية التي وصلن إليها كالترمل، مما أدى بهن إلى العمل من أجل تغطية حاجاتهن، وحاجات أبنائهن، كما وجب عليهن العمل من أجل بناء ما دمره الإستعمار، فأكدت السلطة على ضرورة مشاركتهن في الإقتصاد الوطني حيث تحصلن على حقوقهن كعاملات بمقتضى عدة قوانين وتشريعات، وأمام الأمية المتفشية تفطنت الحكومة إلى ضرورة تعليمهن من أجل المشاركة في العمليات الإجتماعية، والإقتصادية، والسياسية، وكان لقانون إجبارية التعليم لكلا الجنسين الدور البارز في التغيرات الحاصلة على مستوى العمل << ففي 1965 – 1966 وصل عدد التلاميذ المتمدرسين إلى 1370357 منهم 513115 إناث و 857242 ذكور>>[3] .

3. 1.2- عشرية 1970 -1980 :

لوحظ فيها جهود الدولة من أجل تعليم و تكوين النساء من جهة، و من جهة أخرى الرغبة الكبيرة لدى العائلات في تاكيد التعليم و التكوين للبنات كما شهدت هذه العشرية تخرج النساء المؤهلات و المجازات، تحديدا الجيل الأول من النساء الإطارات ، اللاتي تم إمتصاصهن من طرف جهاز الدولة ، فاعتبرت قوة العمل النسوية هذه كقوة إجتماعية حقيقية مساهمة في بناء البلاد .

3. 2.2- عشرية 1980 -1990 :

شهدت هذه المرحلة إعادة توجيه أجهزة الإنتاج إلى اقتصاد السوق مما أدى إلى نقص التشغيل ، و هذا إنعكس أكثر على العنصر النسوي ، فانخفضت عروض العمل تحديدا

---

[1] تابليت نور الدين : المرأة بين العمل خارج البيت و التنشئة الاجتماعية للأبناء دراسة ميدانية لحالات من النساء العاملات في قطاعات الإدارة التعليم و الصحة،قسم علم الاجتماع ،جامعة الجزائر،2007-2008،،ص

[2] بن عويشة زوبيدة:أثر عمل الزوجة الأم في بناء الأسرة الجزائرية،قسم علم الاجتماع،جامعة الجزائر،1987،ص 151 .

[3] الطاهر زرهوني : التعليم في الجزائر قبل و بعد الإستقلال،المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية،الجزائر،1994،ص 20

عندما يتعلق الأمر بالنساء اللاتي تعرضن لخطر التخلي عن المنصب بعد الزواج ، و هنا نتكلم عن " المرأة البطالة " لأول مرة ، كما لوحظ ظهور روح المؤسسة لدى النساء فتأسست فئة " المرأة المقاولة " و هذا ما سيؤثر على سوق العمل النسوي .

3. 3- الوضعية الحالية :

حاليا تواجه النساء مخلفات الأزمة الإقتصادية و تأثيرها على المجتمع حيث أنهن سيقتربن أكثر فأكثر إلى البطالة إذ كانت نسبة البطالة سنة 1987 تقدر بـ 14 % و قفزت إلى 38% في 1995 لذا يجب بحث أسباب الأزمة الإقتصادية و الظهور الفجائي لحاجة النساء للعمل ، إن التغيرات الملاحظة في مفهومي العمل و البطالة ، تترجم تغيرات الظروف النسوية وواقعها في المجتمع و أسرة ، بنيتها في أوج التغيير[1] .

3. 4- مميزات الفئة العاملة النسوية في الجزائر :

تتميز الفئة العاملة النسوية في الجزائر بعدة خصائص نذكر منها :

3. 4. 1- حسب الحالة المدنية : إن نسبة النساء المتزوجات مساوية لنسبة النساء العازبات بمعدل 44 % و هذا يدل على أن الزواج لا يعد عائقا كبيرا للعمل كما أن الصعوبات الإقتصادية للأسر هي التي ألزمت النساء للخروج إلى العمل ، و هذه الظاهرة تلاحظ في الوسط الحضري .

النسب	الحالة المدنية
44.3	العازبات
44.2	المتزوجات
6.7	المطلقات
4.8	الأرامل
100	المجموع

المصدر : ONS الثلاثي الثالث لسنة 2003 .

2.4.3- حسب الفئة العمرية : خلال العشرية 1987- 1997 سجلنا إنخفاضا في نسبة النساء المتزوجات الأقل من 40 سنة ، وهذا راجع للمسؤولية العائلية ، من جهة أخرى الفئة العمرية 30- 39 سنة تمثل نسبة مهمة من النساء العاملات و هذا ما يوضحه الجدول التالي :

[1] Saoudi (A) et autres : L'emploi féminin en Algérie, Institut national de travail, fondation Friedrich Ebert, Alger,2005,pp24-25.

الفئة العمرية	1987	1989	1992	1997
أقل من 20 سنة	0.7	/	/	0.4
20 ـ ـ 29	40.4	31.0	25.6	22.7
30 ـ ـ 39	38.5	45.0	47.8	51.4
40 ـ ـ 49	12.7	14.3	18.8	18.2
50 ـ ـ 59	5.7	8.5	6.8	5.4
60 و أكثر	2.1	1.2	1.0	1.8
المجموع	100	100	100	100

المصدر : ONS .

3. 4. 3- حسب المستوى التعليمي : حسب المعطيات المتوفرة سنة 2003 عن المستوى التعليمي للفئة العمالية النسوية ، لوحظ تطور على المستوى الكمي و الكيفي و خاصة في الوسط الحضري .

كما تتميز الفئة العاملة النسوية في الجزائر بارتفاع مستواها التعليمي مقارنة بالرجال المشتغلين فأكثر من نصف الرجال المشتغلين كانوا بدون تأهيل سنة 1982 ، أما النساء المشتغلات فكان ربعهن فقط دون تأهيل 24.7 %[1].

المستوىالتعليمي	دون المستوى	أميات	الإبتدائي	المتوسط	الثانوي	العالي	المجموع
حضري	84470	17220	72990	150080	271460	223890	820110
ريفي	64520	5360	34540	35740	37320	21050	198530
المجموع	148990	22580	107530	185220	308780	244940	1018640
%	14.6	2.2	10.6	18.2	30.3	24.1	100

المصدر : ONS المعطيات الإحصائية لثلاثي الثالث لسنة 2003 ـ ـ رقم 386 .

3. 4. 4- حسب قطاعات النشاط :

حسب المعطيات الإحصائية للديوان الوطني للإحصاء سنة 2003 فإن قطاع الخدمات و بالدرجة الأولى الإدارة هو أكثر المستقطبين لليد العاملة النسوية 48.4 % و شهدت اليد العاملة النسوية إرتفاعا في الوظيف العمومي بأكثر من 17 % مقارنة بسنة 1995 ، كما أن قطاعات التربية و الصحة تشغل حوالي 80 % من اليد العاملة النسوية .

زيادة على هذا فإن اليد العاملة النسوية في الجزائر تتميز بدخولها في العمل غير الرسمي والعمل غير المصرح به كالعمل المنزلي الذي يمثل نسبة 46.1 % و هي نسبة

---

[1] Saoudi (A)et autres, op cit,,pp32-33et35-36.

لا يستهان بها من العمل غير الرسمي ، و من ضمن الأعمال المنزلية الأكثر ممارسة نجد الخياطة بنسبة 39.2 % ، ثم تليها النسيج بنسبة 20 % .

4- توزيع الفئة العاملة النسوية حسب قطاعات النشاط :

قطاعات النشاط	1996	2003
الزراعة	1.8	11
الصناعة	7.4	24.2
البناء	1.9	1
التجارة	4.6	2.9
الخدمات	++2.3	12.5
الإدارة	61.3	48.4
المجموع	100	100

المصدر : المعطيات الإحصائية رقم 254 (1996) و الثلاثي الثالث (2003) (++) دون قطاع النقل[1]

"كشف الخبير الحكومي في الإحصائيات أن عدد النساء اللاتي يشغلن وظائف زاد من 625 ألف سنة 1996 إلى 1.4مليون في 2005، كما أنهن يعتبرن أكثر تعليما من نظرائهن الرجال، وتمثل الفئة النشطة في الجزائر 9 735 000شخص أي نسبة 27.2/و نسبة النساء هي 15.1/ من الفئة الإجمالية و هو ما يعادل1474000امرأة وتضم 417ألف امرأة ذات مستوى جامعي،340ألف ثانوي، 234ألف متوسط 188الف دون تكوين وتحتل المطلقات الصدارة بنسبة25/ مقابل 22.8/من المتزوجات و 6.1/من العازبات و يأتي قطاع التجارة و الخدمات بنسبة 55.2/يليها الأشغال العمومية بنسبة 19.4/، الصناعة بنسبة 13.7/و أخيرا الفلاحة بنسبة11.7/وتبلغ مشاركة المرأة في الناتج الداخلي الخام 9.5/حسب معطيات المرصد الجوي للنساء، وتفيد أن هناك 25ألف سيدة أعمال تنشط في عدة قطاعات"[2].

5.3- مجالات عمل المرأة الجزائرية :

لم يبق عمل المرأة في الجزائر محصورا بل تجاوز ذلك ، فأصبحت المرأة تشغل مناصب هامة منذ مطلع التسعينيات نتيجة التحسن في إلتحاق الفتيات بالتعليم العالي ، لذا تمكنت المرأة من إقتحام بعض الوظائف التي كانت وقفا على الرجل ، فبالرغم من أن القانون يساوي في الحقوق بالنسبة للجنسين إلا أن التواجد النسوي في الوظائف السياسية يبقى

---

[1] Saoudi (A) et autres, ibid, pp35-36

[2] احصائيات الديوان الوطني للتخطيط و الإحصاء لسنة 2010.

محتشما ، فبالنسبة لمجلس الأمة " هناك ثـلاث نـساء عـضوات مكاتـب فـي بعـض اللجان "[1] .

كما عينت أول إمرأة وزيـرة للـشؤون الاجتماعيـة سـنة 1984 ، و فـي المرحلـة 1991 ـ 1994 عينت سبعة وزيرات ليصل هذا العدد إلى ثمانيـة وزيـرات فـي مرحلـة مـا بين 1995 ـــ 2003 ، أمـا التواجـد النـسوي فـي المناصـب الـسامية مـن نهايـة التسعينيات إلى 2005 ، فتمثلت في تعيين أول إمـرأة واليـة سـنة 1999 ليـصل عـدد النـساء في 2005 إلى ثلاث واليات ، كما عينـت أول إمـرأة سـفيرة فـي 2001 ، لتـصل سـنة 2003 إلى أربع سفيرات ، كما تقلدت إمرأتين منصب رئيسة حزب"[2].

أما بالنسبة لقطاع العدالة ، فإن عـدد النـساء اللائـي يتقـدمن سـنويا لامتحـان الإلتحـاق بـسلك القضاء، أدى إلى ارتفاع عدد القضاة من النساء فـي سـنة 1999 ليـصل إلـى 794 علـى مستوى الأمن الوطني، بلغ عدد النـساء المحافظـات الرئيـسات سـنة 1998 واحـدة و محافظة الشرطة إحدى عشر (11) ، ونحو (100) إمرأة ضابطة[3] .

---

[1] المركز الوطني للدراسات والتحاليل الخاصة بالتخطيط : تقرير نهائي، المرأة و الرجل في الجزائر، صورة إحصائية،مارس2000،ص9.

[2] تقرير المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي: النساء و سوق العمل، الدورة العامة العادية الخامسة والعشرون، ديسمبر 2004، ص64.

[3] المركز الوطني للدراسات و التحاليل الخاصة بالتخطيط،نفس المرجع، ص10.

خاتمة الفصل:

إن المظاهر السلبية التي تواجهها المرأة في حياتها بالأمس و اليوم و التي بدأت منذ عصر ما قبل التاريخ مرورا بالعصر العبودي و عملها في قصور الأسياد إلى المجتمع الإقطاعي و إستنكاره لعمل المرأة و وصولا إلى المجتمع الرأسمالي و اشتغالها بالصناعة كلها سيرورة تاريخية لعمل المرأة و تطوره ، الذي يعبر عن قدرة المرأة و كفاءتها ، و لعل خير ما نختم به الفصل هو الاقتراح المقدم من طرف " كلارا زاكن " في مؤتمر كوبنهاكن عام 1910 ، وذلك باعتباره 8 مارس من كل عام ، يوما عالميا للمرأة تخليدا لذكرى انتفاضة عاملات النسيج في أمريكا في 8 مارس 1957 حيث نزلت عاملات النسيج و الحياكة إلى شوارع مدينة نيويورك احتجاجا على تدني أجورهن وطول ساعات العمل ، و منذ 8 مارس 1908 واصلت النساء التظاهر و أصبحت تحتفل في جميع أنحاء العالم بهذا اليوم من كل عام باعتباره اليوم العالمي للمرأة ، يرمز إلى نضال المرأة من أجل وضع حد للانتهاكات المستمرة لحقوقها .

و بالتالي فإن وصول المرأة إلى هذا الحد، والتشريعات التي وضعت من أجل حمايتها في العمل، كلها إنجازات لا يستهان بها فقد حسنت مكانة المرأة من الأمس إلى اليوم ولاتزال المرأة تناضل من أجل لا النهوض بمركزها.

الفصل الثالث:

العنف والعمل

تمهيد

I- العنف:

II- العنف ضد المرأة

III- العنف في العمل

تمهيد:

تعتبر مسألة العنف واحدة من أهم المشاكل الموجودة في مجتمعاتنا، فمنذ العديد من السنوات واجه الأخصائيون والمسؤولون السياسيون والاجتماعيون، وعدة فاعلين في الحياة الاجتماعية هذه الظاهرة.

وقد حاولت العلوم الإنسانية إيضاح المشكل والبحث فيه لاكتشاف الإنسان وسلوكه وبالتالي تناول إما بنية شخصيته، وإما تأثير البنية الثقافية عليه، وإما ردود الفعل التي تبدر منه إزاء اندفاعات محيطة، ولم تغفل العلوم الاجتماعية عن ظاهرة العنف التي تميز سلوك الإنسان، وصادفنا حتى اليوم أبحاثا معتبرة ومهمة، وسنحاول الاعتماد عليها للحصول على أجوبة لأسئلة غامضة.

وقد شغل موضوع العنف ضد المرأة حيزا كبيرا في مجتمعنا بصفته معادلة من المعادلات التي لها جذورها في أعماق التاريخ البشري، ولا يمكن فهمها إلا بالغوص في هذه الأعماق، فهو موضوع حساس حيث أن المرآة هي ذلك المخلوق الذي يستحيل نكران دوره ومكانته ضمن البناء الاجتماعي.

ولا بد للإشارة هنا بأن موضوع العنف لم يقتصر على مكان معين بل تجاوزه إلى العديد من الأماكن التي تستلزم الهدوء والرزانة وهو مكان العمل، هذا المكان له خصوصية محددة في تجميع عدد من الأشخاص في مكان واحد ولهذا حاولنا في هذا الفصل عرض موجز عن موضوع العنف وأشكاله، والأماكن التي يمارس فيها، كما أخذنا فئة خاصة تتعرض للعنف وهي المرأة.

I -العنف:

تعريف العنف: تعددت التعاريف حول موضوع العنف، حيث طرحه العديد من الأخصائيين طرحا تشاؤميا.

جاء في قاموس "لوروبار Le Robert" العنف هو: "التأثير على فرد ما، أو إرغامه على العمل دون إرادته وذلك باستعمال القوة أو اللجوء إلى التهديد"[1].

ويعرف العنف كذلك بأنه "القوة العنيفة أو الهائجة التي لا تحترم قواعد النظام"[2]. كما أن كلمة العنف تنحدر من الكلمة اللاتينية "فيولنسيا violentia" والتي تعني السمات الوحشية بالإضافة إلى القوة[3].

وحسب قاموس العلوم الاجتماعية: العنـف فعـل خـشن (فـض) يهـدف إلـى الـضغط وإرغـام الآخرين[4].

وقد عرف أحمد خليل العنف على أنـه: "الإيـذاء باليـد أو اللـسان، بالفعـل أو بالكلمـة، وهـو التصادم مع الآخرين"[5].

بالإضافة إلى هذا فإن العنف: تطـاول علـى حريـة الآخـرين، هـو المـساس بحريـة الآخـرين وكرامتهم والتطـاول علـيهم، ونقـصد بالحريـة، حريـة التعبيـر والمعتقـد والتفكيـر والعمـل والوجود..الخ[6].

2. أنماط العنف:

نظرا لتعقد ظاهرة العنف وتعدد مفاهيمه، اختلف العلماء حـول تقـسيمه، فمـنهم مـن قـسمه إلـى نوعين، ومنهم من قسمه إلـى ثلاثـة، وهكـذا... وسـنحاول فـي هـذا الفـصل عـرض بعـض التقسيمات:

فعلى سبيل المثال نجد **فيفيوركا (Wiviorka)**[7] في كتابه « Société et Terrorisme » (1988) يشير إلى نمطين من العنف:

---

[1] Robert (p) : Dictionnaire le robert en alphabétique et analogique de la langue française, société du nouveau, livre (S.N.L) ; Paris, 1978, p 2079 IN.

[2] جمال معتوق وآخرون، العنف والمرأة، دفاتر مخبر التغير الاجتماعي، جامعة الجزائر، العدد1، 2007، ص ص 145 -155.

[3] Yves (M) : la violence, ed que sais-je ? Coll. RVF, 2ème ed, paris, 1988, p 03, IN.

[4] نفس المرجع، ص 120.

[5] خليل أحمد خليل: المفاهيم الأساسية في علم الاجتماع، دار الحداثة، بيروت، 1984، ص 138.

[6] جمال معتوق وآخرون، نفس المرجع، ص ص 145- 155.

[7] Fisher (G-N) : La dynamique du social : violence, pouvoir, changement, éd Dunod, Paris, 1992, p 13.

أ. **عنف خاص:** ويقسم إلى نوعين، عنف إجرامي ويشمل القتل العمدي، الضرب، والعنف الجسدي بشتى أنواعه، وعنف لا إجرامي ويمثل عملية الإنتحار، والحوادث بأنواعها المختلفة.

ب. **عنف جماعي:** وهو بدوره مقسم إلى أنواع، فنجد العنف الموجه من طرف المواطنين ضد السلطة كالإرهاب والمظاهرات والإضرابات، ونجد العنف الموجه من الدولة ضد المواطنين كالعنف الصناعي أو الاقتصادي أو الحروب.

ولم يختلف **قوستاف نيكولا فيشر (Gustave-Nicolas Fisher)** كثيرا عن سابقه بحيث قسم العنف إلى ثلاثة فئات كبرى:[1]

أ. **العنف المفروض على الشخص نفسه:** ويتضمن التصرفات الإنتحارية والتصرفات التي تقوم على إلحاق الضرر والقضاء على النفس.

ب. **العنف ما بين الأفراد:** وهو مرتبط بمختلف أشكال التفاعل التي تحدث ضمنها أفعال عنيفة سواء كانت حالات شخصية كالعائلة، أو اجتماعية كالطريق، المدارس، العمل...

ج. **العنف الجماعي:** والذي يخص الأشكال المنظمة للعنف والمتعلقة بالأجهزة الاقتصادية، السياسية، والاجتماعية. في هذه الحالة نميز العنف الممثل من طرف جماعات مثل الجماعات الإرهابية، العنف الممثل من طرف جماعات صناعية متحركة بواسطة مكاسب اقتصادية من أجل هيمنة قطاعات أخرى، والعنف الممثل من طرف الدولة مثل الحروب.

وفي بحثين كتبهما **جوهان جالتنج** عن أنواع العنف أن هناك أربعة أنواع:[2] عنف مقصود، وغير مقصود، وواضح وكامن. وتتفرع بدورها إلى عنف هيكلي عام وعنف شخصي خاص. ويمكن أن يصل تفاعل هذه التفريعات إلى العنف العدواني مقابل العنف الدفاعي، والعنف العمد مقابل غير العمد، والعنف داخل الشخص ذاته وبين الأشخاص وبين الجماعات وبين الطبقات، ثم بين المجتمعات والدول عندما يخرج العنف إلى النطاق الدولي.

ومن خلال الدراسات التي قام بها **قوستاف نيكولا فيشر (Gustave-Nicolas Fisher)** مع البعض من الباحثين أمثال باربرا هوبر، سريل تاركينيو، أوريل ديفو توصلوا إلى استخلاص أربع أنماط رئيسية للعنف وكل نمط قسموه إلى الأنواع التي تدخل في إطاره وتتمثل هذه الأنماط في:[3]

أ. **العنف المدرسي:** وإطاره الرئيسي هو المدرسة، ومن المميزات لهذا النوع من العنف نجد: قلة الأدب، أفعال همجية، السلب بواسطة التهديد...

---

[1] Fisher (G-N) : Psychologie des violences sociales, éd Dunod, Paris, 2003, p 11.

[2] نبيل راغب: أخطر مشكلات الشباب: القلق، العنف، الإدمان، الإكتئاب، دار غريب، د ب، 2003، ص 93.

[3] Fisher (G-N) : Psychologie des violences sociales, op.cit, pp 228-229.

ب. **العنف العائلي:** وإطاره الرئيسي هو الوسط العائلي، وتم استخراج ثلاث أنواع من العنف به وهي: العنف الزوجي، العنف الجسدي، سوء المعاملة.

ج. **العنف في العمل:** والذي يحدث وسط المنظمات، وتم استخراج أربع أنواع من العنف به وهي: العنف الجسدي، العنف النفسي، التحرش الجنسي والعنف التنظيمي.

د. **العنف المديني:** ويضم بعض الأفعال والسلوكيات العدوانية والتي تحدث بالوسط الحضري ويضم بعض الأشكال كقلة الأدب المؤدي للشغب، مرورا بأفعال همجية والحط من كرامة الأشخاص.

وقد صنف الدكتور معتز سيد عبد الله في كتابه "العنف في الحياة الجامعية"[1] العنف إلى فئتين هما:

أ. **العنف البنائي:** ويظهر عندما تتشابك كل الظروف المرتبطة بالبيئة السكنية أو الوضع الاجتماعي أو الثقافي لتخلق حول البشر سياجا من القوة المادية التي يمكن النظر إليها بوصفها شكلا من أشكال العنف الكامن داخل البناء الاجتماعي والثقافي.

ب. **العنف التفاعلي:** ويقصد به كافة أشكال العنف التي بين طرفين في مواقف التفاعل الاجتماعي اليومية والتي تتباين في مدى اتساع نطاقها أو في شدتها. ويشمل هذا النوع من العنف الأسرة ليتسع إلى الشارع وما ينطوي عليه وبين هذين النوعين نجد العنف ضد المرأة، والعنف في العمل ومؤسسات الدولة، والعنف السياسي، والعنف الرياضي، والعنف في المدارس والجامعات.

ويبدو هذا التقسيم جد منطقي وشامل، لكننا أقرب إلى تبني التصنيف الذي ذكره **قوستاف نيكولا فيشر (Gustave-Nicolas Fisher)** وهذا لتميزه بالدقة والتحديد والشمولية.

3. أنواع العنف:

1.3. العنف الجسدي:

وهو الاعتداء المباشر في كونه "عنف خارجي مؤلم، والشيء الذي يحدده هو الاستعمال المادي للقوة... وتكمن خطورته في تهديد حياة الضحية والصحة والاندماج الجسدي أو الحرية الشخصية فقد يؤدي العنف أحيانا إلى الموت ومعظم الأحيان إلى الجروح"[2].

---

[1] معتز سيد عبد الله: العنف في الحياة الجامعية: أسبابه ومظاهره والحلول المقترحة لمعالجته، منشورات مركز البحوث والدراسات النفسية، جامعة القاهرة، أكتوبر 2005.

[2] Pixscou (C) : Les femmes dans le monde arabe, in social, revue quadre metrielle, Paris, 1983, p 180.

2.3. العنف المعنوي:

وهو عنف لفظي لأنه يستعمل اللغة، ويتم استعمال اللغـة بطـريقتين إحـداهما شـفهية، والأخـرى كتابية، والطريقة الأكثر استعمالا هي الأولى والألفاظ المـستعملة تـنجم عـن الإمكانيـات اللغويـة لفاعلها ومخيلته أيضا، لكن كلا الطـريقتين تتـرك آثـارا نفـسية علـى الـضحية، وتكـون عـن طريق السب، التهديد، التحقير، والتجريح.[1]

3.3. العنف الرمزي:

وهو أيضا يترك آثارا نفسية على الضحية ويكون هذا النـوع بواسـطة رمـوز حركيـة، وتتوقـف حدته على حدة الحركـات المـستعملة. ويقـول بورديـو (Bourdieu)"العنـف الرمـزي خـاص بالثقة، الواجب، الوفاء الشخصي، الضيافة، الهيبـة، القـرض، الاعتـراف بالـشفقة، وكـل فـضيلة جديرة بأخلاق الإنسان تفرض نفسها كأسلوب للسيطرة الأكثر اقتـصادا لأنـه الأكثـر تماشـيا مـع الاقتصاد النسقي"[2].

4.3. العنف الجسدي:

ويضم عدة أشكال للتعبير، والتي تظهـر فـي حـالتين كبيـرتين: الأولـى تتعلـق بـالعنف ضـد المرأة، والثانية تتعلق بالاعتداءات الجنسية على الأطفـال[3]، ويـستعمل هـذا النـوع عـن طريـق القوة، والضغط أو التخويف ومن دون موافقة الـضحية، كمـا "يـشمل هـذا النـوع مـن العنـف أفعال وممارسات جنسية مفروضة على شـخص يرفـضها، ويـستعمل المعتـدي القـوة الجـسدية، القسوة، التهديد، أيضا قوة الإقناع، أو المساومة المـؤثرة، كمـا يمكنـه اسـتعمال النفـوذ بطريقـة سيئة عندما يكون في موقع السلطة، ويكون هذا عن طريق الإكراه"[4].

ويعرفه القانون الفرنسي على أنه كل أذى جنسي ناجم بعنف، إكراه، تهديد أو بغتة.(*)

لقد اقتصرنا في هذا التقسيم على هذه الأنواع الأربعـة مـن العنـف، وهـذا لأنهـا الأنـواع التـي يمكن أن نجدها في عدة تنظيمات كالمؤسـسة، العائلـة، المدرسـة... إلا أن هنـاك مـن يـضيف أنواعا أخرى للعنف مثل: العنف ضد الحيوانات والأشـياء والمقـصود مـن ورائهـا هـو تعنيـف الشخص من خلال القضاء على أشياء أو حيوانات تمثل قيمة عاطفيـة بالنـسبة إليـه. ضـف إلـى ذلك العنف ضد الأطفال وهو العنف المـستعمل مـن طـرف المـراهقين ضـد الأطفـال أو ذلـك

[1] Ballé (C) : La menace, un langage de violence, éd CNRS, Paris, 1976, pp 31-39.

[2] Fisher (G-N) :Psychologie des violences sociales, op,cit, p116

[3] Fisher (G-N) : Psychologie des violences sociales, op.cit, p 116.

[4] Jaspard (M) : Les violences contre les femmes, éd la Découverte, Paris, 2005, p 62.

(*) Article 222-22 du Code Pénal Français.

العنف المستعمل من طرف الأمهات على أولادهم، أيضا عنف الشخص على نفسه من خلال الانتحار، العنف الاقتصادي وهو الرقابة الاقتصادية المعلنة على الآخر.[1]

4. العنف والعدوان:

كثيرا ما يتداخل مفهوم العنف بمفهوم العدوان، وعليه ارتأينا أن نقدم في هذا الجزء الفرق بينهما.

فالعنف كما عرفه مؤتمر الأبعاد الاجتماعية والجنائية المنعقد بالقاهرة في أفريل 2002 "هو كل فعل مادي أو معنوي يتم بصورة مباشرة أو غير مباشرة، ويستهدف إيقاع الأذى البدني أو النفسي أو كليهما بالفرد (الذات والآخر، أو الجماعة أو المجتمع بما يشمله من مؤسسات مختلفة)، ويتخذ العنف أساليب عديدة ومتنوعة، معنوية كانت مثل التهديد والترويع والنبذ، أو مادية مثل التشاجر والاعتداء على الأشخاص والممتلكات والإنتهاك الجسدي، أو معنوية جسدية في آن واحد"[2].

والعدوان في معناه الضيق يشير لتصرف عدائي لشخص غير متكيف، أما في معناه الثاني فيشير إلى ديناميكية شخص ما، يسعى إلى فرض نفسه، وإلى الذي يواجه الصعوبات والخواطر دون هروب، وفي معناه الثالث والأكثر اتساعا، فالعدوان يشير إلى الصيغة الأساسية التي بفضلها يستطيع الكائن الحي إشباع رغباته الحيوية، خاصة منها الغذائية والجنسية. [3]

بالتالي فإن العنف شكل من أشكال العدوان.

II. العنف ضد المرأة:

1. تعريف العنف ضد المرأة:

إن تباين الأطر الاجتماعية السياسية إزاء حقوق المرأة زاد من الخلط، فعلى مر السنين أخذت عبارة "العنف ضد المرأة" معاني عديدة، حيث كانت محدودة في عشرية 1980 على العنف الممارس في العائلة، والعنف الجسدي، ثم أصبحت بعدها شاملة وانتشارية.

هناك إجماع أكيد اتضح في كون أغلبية أفعال العنف ضد النساء والبنات مستخدمة من طرف الرجال الذين يؤكدون بهذا قوتهم، كما أن أغلبية النصوص الدولية استندت إلى التعريف المقدم في البيان حول إقصاء العنف ضد المرأة وهو "كل فعل عنف موجه ضد

---

[1] Welzer – Lang (D) : Les hommes violents, éd Lierre et Goudrier, Paris, 1991, pp 45-50.

[2] معتز سيد عبد الله: مرجع سابق، ص 38.

[3] Norbeth (s) : Dictionnaire de la psychologie, la Rousse librairie , Paris , 1967, p18.

الجنس النسوي والمتسبب أو القادر على تسبيب ضرر أو معاناة جسدية، جنسية، أو نفسية للمرأة، بما في ذلك التهديد بهذه الأفعال، الإجبار، الإكراه، أو الحرمان التعسفي من الحرية، إن كان في الحياة العامة أو الحياة الخاصة"[1] (الفقرة الثانية من الأمم المتحدة).

في أوروبا مثلا الآلية الاجتماعية للعنف أيضا واضحة في الفقرة 13 من البيان حول السياسة المنتهجة بالنسبة للعنف ضد المرأة في أوروبا الديمقراطية ويعرف كالتالي: "العنف ضد المرأة بما فيه رفض الحق في الاختيار الحر للأمومة والمأخوذ كوسيلة لمراقبة المرأة، وقد أخذ جذوره من علاقة القوة غير المتساوية بين المرأة والرجل والذي مازال موجودا كما أنها تكون أيضا حدا في تحقيق المساواة الفعلية للمرأة والرجل" (روما 1993).

2. تفيئة أنماط العنف ضد المرأة:

إن العنف ضد المرأة يمارس في إطارين: الإطار الخاص (العائلة، الزوجان)، والإطار العام (العمل، المدرسة، الأماكن الاجتماعية) ويكون ذا طبيعة نفسية، جسدية، أو جنسية.

وتتجلى أعمال العنف من خلال أقوال، سلوكات، أفعال، حركات يمكنها أن تكون مؤسساتية أو بين الأشخاص، فالعنف المؤسساتي يتعلق بأنظمة الردع ومراقبة الدولة. وعلى الرغم من أن العنف بين الأشخاص مصاغ بقواعد المؤسسات (العائلة، المدرسة، العمل، أجهزة الحماية الاجتماعية، الصحية، الأمنية، الحماية العامة) إلا أنه أقل مشاهدة لأنه عادة مخفي خصوصا عندما يرتكب في الأوساط الخاصة.

كما يبدو العنف كظاهرة متعددة الأشكال، ولذلك فإن طرق تصنيفه معقدة ومتغيرة، ومن بين التصنيفات العديدة، نجد بيان " الأمم المتحدة " لسنة 1993 الذي أحصى ثلاثة أنماط:[2]

1.2. العنف الجسدي، الجنسي والنفسي الممارس في الوسط العائلي:

وهو المتعلق بالضرب، المعاملات الجنسية السيئة الموجهة في المنزل ضد الأطفال الإناث، الاغتصاب الزوجي، التشويه التناسلي، ومعاملات تقليدية مضرة بالمرأة، العنف غير الزوجي، العنف المتعلق بالاستغلال.

2.2. العنف الجسدي، الجنسي، والنفسي الممارس في الجماعة:

نجد ضمنه الاغتصاب، المعاملات الجنسية السيئة، التحرش الجنسي والتخجيل في العمل، وفي المؤسسات التعليمية وخارجها، والبغاء الاضطراري.

---

[1] Jaspard (M): op.cit, p 7.

[2] Jaspard (M): op.cit, pp 8-9.

3.2. العنف الجسدي، الجنسي، والنفسي الممارس من طرف الدولة:

تعتبر جريمة دفع النساء للبغاء في الخارج من أجل أغراض الاستغلال الجنسي، العبودية المنزلية، انتهاك حقوق الإنسان أثناء الحرب، دفع للعنف المؤسساتي للدولة وهو الأكبر إجرامية.

وقد أنيط الصراع ضد هذه التجاوزات بالدراسات واللجان، والمنظمات الخاصة، فنجد من بين المتخصصين في هذا المجال « ONG Amnesty International » والتي أطلقت حملة "أوقف العنف ضد النساء" والتي تجمع كل أشكال العنف المطبقة.

3. الاغتصاب:

ومن بين الأعمال الوحشية المميزة لحالات الحرب أو الإرهاب يحتل الاغتصاب أهمية خاصة، فبعد الإرهاب الجنسي المرتكب على كل نساء البوسنة، صنفت محكمة العدل الدولية "لاهاي" في 27 جوان 1996 اغتصاب النساء أثناء الحرب جريمة ضد الإنسانية.

1.3. نماذج الاغتصاب:

تركزت هنا وحشية الاغتصاب في عدة أنواع كالاغتصاب المفاجئ، والاغتصاب من طرف الأقارب ومن طرف أشخاص يسيئون استعمال سلطتهم، وسنحاول هنا عرضها:

1.1.3. الاغتصاب أوقات الحرب:

عندما يكون فعل القتل ليس مسموحا فقط بل يلاحظ كفعل للشجاعة المعروفة من طرف الحكومة، فإن التمييز الجيد يفقد بين نزع الحياة، وأشكال أخرى من العنف غير المقبول، فيصبح الاغتصاب نتيجة محزنة وحتمية، ما يعتبر كشكل للهيمنة، وعلاقة للتفوق على المغلوب، فيصنف الاغتصاب أثناء الحرب في فئة جرائم الحرب وهذا الموقف مشترك على حد سواء بين المسؤولين السياسيين.[1]

2.1.3. اغتصاب الأقارب:

ويكون من طرف أفراد العائلة أو من أقارب لديهم سلطة، نجد هنا اغتصاب الأطفال والذي يكون عادة تحت التهديد اللفظي والمساومة العاطفية، ما نجد أيضا اغتصاب النساء البالغات والذي يحدث فيه الإقناع، المساومة العاطفية، التهديد اللفظي، كما يمكن أن يكون مدعما بالقساوة الجسدية دون بلوغ وحشية الجرائم السادية، ونجد أيضا الاغتصاب الزوجي الذي يستعمل فيه الضغط النفسي الذي يمارسه الزوج على زوجته، بالإضافة إلى اغتصاب

---

[1] Schüssler Fiorenza (E) : La violence envers les femmes, revue internationale de théologie, publié avec le concours du centre national des lettres, Paris, 1994, pp 29-37.

الصديقات، وتكون العلاقات هنا بهيمنة الرجل على المرأة فيفرض عليها أن تكون ذليلة ومشخصة له.[1]

أما النوع الخاص في هذا النموذج من الاغتصاب هو "زنا المحارم وهو نوع يمكن أن يستمر لأعوام، وهنا لا تكون الضحية مفخخة بالقوة الوحشية فقط، ولكن أيضا بعلاقات الأمانة والخضوع"[2].

3.1.3. الاغتصاب بالاستعمال السيئ للسلطة:

ويستعمل هذا النوع من طرف شخص معروف، وهذا باستعمال التهديد والمساومة بطريقة مخادعة غالبا، إغواء مضلل، في إطار العمل، حيث يحدث غالبا بعد مطاردة طويلة، وبعد تحرش. كما يمكن أن تغتصب المرأة فجأة، وتجد الضحية نفسها محبطة لما يكون المجرم ممثلا للقانون، أو مسؤولا، ويبقى هذا النوع صعبا للإبلاغ عنه من طرف الضحية خاصة أنها مجبرة على تقديم دليل عدم قبولها.

4.1.3. الاغتصاب المفاجئ:

ويكون فاعلوه مجهولين، ويستعملون التهديد، القساوة الجسدية، الألم الشديد، الحجز، ويمكن لهم أن يذهبوا حد الإغتيال، وهذا ما يولد لدى الضحية ردات فعل غير متوقعة الشلل، الصعقة، الخوف من الموت، البكاء، التوسل، الصراخ، وبعض الأفعال غير الممكن ضبطها مثل التبول. وتتمثل محاولات الدفاع بالتخبط، الضرب، الخدش، العض...[3]

5.1.3. الاغتصاب بالاجتماع:

ويحدث هذا النوع من طرف أشخاص منتمين إلى أماكن همجية، ضد نساء من مختلف الأعمار، في أماكن مختلفة، وتعتبر العنصرية وسوء المعيشة من بين الدوافع المؤدية لهذا النوع.

ويبقى الاغتصاب بتنوع أنماطه كتعبير أقصى لتفضيل الرجل على المرأة، كاعتبار المرأة أداة جاهزة حسب رغبة وذوق الرجال، وتظهر الطريقة النموذجية للهيمنة الذكورية من خلال الاغتصاب بالاجتماع.[4]

3. 1. 6. الاغتصاب السادي:

هذا النمط من أنماط الاغتصاب يكون العدوان والرغبة الجنسية ممتزجين في تعبير نفسي واحد، يطلق عليه اصطلاح السادية والعدوان نفسه يكون شهوانيا.

---

[1] Jaspard (M): op.cit, p 66.

[2] Ibid, p 34.

[3] Jaspard (M): op.cit, p 67.

[4] Jaspard (m), op.cit, p 68.

فالمجرم يتميز بفساد جنسي ويميل للتعذيب، ولا يشعر باللذة إذا لم تقاومه الضحية فإذا فعلت يصبح في حالة تهيج شديد، ويمعن في إيلامها باستعمال أداة للاعتداء عليها مثل العصا أو سكين أو غيرها[1].

وهو انحراف جنسي يظهر في استعمال الدافع الجنسي من أجل إيذاء الغير، وهدفه تعذيب الضحية ومعاقبتها، "وفي الاغتصاب السادي لا تثور الشهوة الجنسية عند الفرد أو تكتمل لذتها إلا إذا أتى أفعالا من العنف على جسم المرأة"[2].

وتسليط هذا العقاب يكون السبب الأساسي في زيادة المتعة، فالساديون يمتازون بالثبات وعدم الاقتناع بأفعالهم ولا يشعرون بالخوف ويتسمون بالهدوء إزاء ما يسببونه من رعب وعذاب للغير[3].

وعادة يصاحب هذا الاغتصاب أفعال عنيفة خطيرة، كالعمد إلى فعل بعض الجروح وتشويه الأعضاء خاصة التناسلية وتصل في كثير من الحيان إلى القتل، وهناك زاوية أخرى للسادية هي زاوية الانتقام من الضعيف والنساء هن أضعف الجنسين.

4. مختلف أشكال العنف التي تكابدها المرأة:

1/ الإهانة والسب:

وهي عبارة عن اعتداء لفظي أكثر شيوعا وتكرارا حتى أن كثرة الأرقام حول هذه الظاهرة تدل على تفاهتها حتى وإن لم يكن السب قاسيا في كل الأحوال، إلا أنه يترك أثرا بتذكره كالقلق، الاستنكار، السخط... وبهذا يلحق السب والإهانة ضررا بكرامة الشخص لتردده دوما في مختلف الأماكن العمومية.

2/ المتابعة (الملاحقة):

وهي المطاردة التي تتعرض لها المرأة في الشارع سواء كان ذلك من شخص واحد أو من عدة أشخاص وهو ما يولد لديها الخوف والشك، وعدم الثقة.

---

[1] أحمد علي المجدوب: اغتصاب الإناث في المجتمعات القديمة والمعاصرة، ط2، الدار اللبنانية، القاهرة،1995، ص231.

[2] رمسيس بنهام: الوجيز في علم الإجرام، منشأة المعارف، الإسكندرية، ب ت، ص 155.

[3] أكرم نشأت إبراهيم: علم النفس الجنائي، مكتبة دار الثقافة، عمان، 1998، ص 62.

3/ الإستعراء:

وهو انحراف جنسي يميل صاحبه إلى عرض جسده عاريا أمام المرأة، وهي ظاهرة موجودة خاصة في الدول الأوروبية، وهذا ما أظهرته الدراسة التي قامت بها اللجنة الوطنية لمحاربة العنف ضد المرأة في فرنسا.

4/ المداعبة باللمس:

وهي ظاهرة تتعرض لها المرأة في عدة أماكن خاصة في الحافلات، القطارات، ولدى تنقلها في الأماكن العمومية. وتعتبر هذه الظاهرة كشكل شائع للضرر الجنسي ويمثلها بخاصة المراهقون.

5/ السرقة:

6/ القساوة الجسدية:

وتتمثل في الضرب واللطمات التي توجه للمرأة بغرض السرقة والتي تحدث في الغالب من طرف مراهقين أو بلا مبرر، كما يمكن أن تحدث أيضا من طرف النساء، وتعتبر النساء هذه الظاهرة واحدة من أخطر ما تتعرضن له من أنواع العنف.[1]

7/ التهديد أو الإرغام بالسلاح:

ويتم التهديد بعدة طرق سواء كان بالسلاح والذي يحدث غالبا بهدف السرقة، أو بالمكالمات الهاتفية الرامية للتهديد بالموت والتي يكون صاحبها معروفا في أغلب الحالات، أو المكالمات الهاتفية ذات الطابع الإباحي والتي لا يكون صاحبها معروفا، وتكون ضحيتها النساء العازبات، والمطلقات والأرامل، كما يمكن للتهديد أن يتم بواسطة الرسائل الإباحية أو الرسائل الرامية للتهديد بالموت. وعلى العموم فإن هذه الظاهرة في ارتفاع، كما أنها تؤدي إلى الخوف، عدم الثقة، والحقد خاصة إذا كانت متكررة.[2]

8/ الاعتداء الجنسي:

تعد المطاردة أو الملاحقة كمرحلة أولى للشروع في هذا الفعل وعدة أفعال أخرى كالسرقة، الاعتداء الجسدي، كما تعد بمثابة ضرر غير مباشر للاعتداء الجنسي، ضف إلى ذلك الإستعراء والمداعبة باللمس. يدخل أيضا ضمن هذا الفعل الملامسات الجنسية، والاغتصاب الذي يعتبر أخطر اعتداء جنسي.

كل هذه المضايقات تؤدي إلى حصر حرية المرأة في التنقل.

---

[1] Jaspard (M) : op.cit, pp 149-154.

[2] Ibid, pp 172-174.

5. الأماكن التي تتعرض فيها المرأة للعنف:

1/ المنزل:

وهو المكان الخاص الذي من المفروض أن يتوفر على الأمان، لكن مع الأسف تبقى المرأة غاية وهدفا للعنف المنزلي خاصة العنف الزوجي، وقد أثبتت دراسة فرنسية أن امرأة من كل عشرة نساء هي ضحية العنف الزوجي. "وحسب الدراسة التي أجرتها مصلحة الصحة النسوية للمعهد الوطني للصحة العمومية « INSP » سنة 2003 بالجزائر، فقد بلغت نسبة العنف المنزلي 64,9%"[1].

2/ الأماكن العمومية:

وهي وحدات متغيرة الشكل، أماكن مرتادة يوميا وصدفة، ممتدة على الوسط الخاص والأماكن غير المعروفة، أماكن واسعة ومحصورة، وحسب « INSP » فقد بلغت نسبة العنف الممارس ضد المرأة في هذه الأماكن بالجزائر 28,4%، "أما في فرنسا فقد بلغت 18,8%"(*). ومن أهم هذه الأماكن العمومية نجد:

أ. الشارع:

وهو واحد من الأماكن التي تحصي أكبر عدد ممكن من الاعتداءات، فالنساء هنا تكن عرضة للملاحقة، والضرب، والتهديد بالسلاح بحيث يبقى هذا المكان المرتاد من طرف كل فئات المجتمع.

ب. وسائل النقل:

و تتعرض المرأة فيها عادة للسرقة (كسرقة الهاتف النقال) إضافة إلى المداعبة باللمس.

ج. العمارات:

ومن أهم الاعتداءات التي تحدث فيها هي الاعتداءات الجسدية والتهديد بالسلاح، إضافة إلى الجنسية كالتقبيل والمداعبة باللمس.

د. الحدائق العامة والشواطئ:

وهي أماكن تحدث فيها الاعتداءات عادة عندما تكون المرأة وحيدة، أو برفقة امرأة وحتى في الحالات التي تكون فيها برفقة رجل فإنها لا تسلم من العنف.

---

[1] Adjali (M) et autres : Manuel de formation au dépistage et à l'écoute des femmes victimes de violence, à l'usage des prestataires, INSP, 2006, p 18.

(*) الدراسة الفرنسية التي أجرتها ENVFF سنة 2003 عن العنف ضد النساء في الأماكن العامة.

هـ . أماكن الترفيه:

وهي أماكن مغلقة وأقل عائلية، كما أنها ليست اعتيادية بالنسبة للنساء لذا تتعرضن فيها نادرا للعنف.

و. أماكن العمل:

وهي أماكن تحوي نشاطات معينة، وكل قطاعات النشاط هنا معنية مع تفاوت في الدرجات.

وسيكون لنا عرض عن الموضوع فيما تبقى.

ملاحظة: إن ظاهرة السب والشتم والكلام البذيء (العنف اللفظي) موجودة في كل الحالات المذكورة خاصة أنها أصبحت ميزة من مميزات المجتمع الجزائري في السنوات الأخيرة.

III. العنف في العمل:

1. تعريف العنف في العمل:

هو ظاهرة شاملة تصيب البلدان والمجتمعات، وكل قطاعات النشاط. "وهو مجموع الأفعال أو العوارض التي يتعرض الأشخاص من خلالها للإساءة، التهديد، والتحرش في ظروف مرتبطة بعملهم، بحيث تشكل هذه الأفعال ضررا ظاهرا أو خفيا حيال أمنهم أو جسدهم، راحتهم الجسدية والنفسية"[1].

يمكن أيضا أن نعرف العنف في العمل بأربعة كلمات أساسية وهي الاعتداء، سوء المعاملة، الاستغلال، والتحرش. كما أنه مجموعة من الظواهر والسلوكات والأفعال التي يمكن أن تنتقل من التهديد إلى القتل أو الانتحار مرورا بالاعتداء، الجرح، أو التحرش.

"كما تتدخل عدة عوامل في هذه الظاهرة، ولهذا فإن المكتب الدولي للعمل « BIT » يعطي نصائح تستقر حول إثبات الحالات التالية للتخفيف من الظاهرة وهي: الضغط، الكحول، المخدرات، العنف الجسدي والنفسي، التدخين، وهي عوامل تؤدي إلى بروز مشاكل صحية للعمال وتنخفض الإنتاجية بالنسبة للمؤسسة، كما يمكنها أن تكون مصدرا للغيابات، الأمراض، الحوادث، الإصابات المميتة أحيانا، كما يمكن لهذه المشاكل أن تكون مرتبطة بالتفاعل بين المنزل والعمل"[2].

"إن تدهور ظروف العمل مع تهديد البطالة وعرضية العمل الذي يمس غالبية النساء يشجع تطور حالات العمل والتي تجعل علاقات الهيمنة المواجهة من طرف العمال تتحول إلى

---

[1] Fisher (G-N) : Psychologie des violences sociales, op.cit, p 131.

[2] Angel (P), Amar (P) : Développer le bien-être au travail, Dunod, Paris, 2005, p 90.

عنف يصعب بعده وضع حد. فإذا استطاع العمال المتعرضون لهذه الظاهرة التحلي بالشجاعة وتجنب الصمت، فإنه يمكن الحد منها"[1].

2. أصل العنف:

نستطيع أن نميز إجماليا بين العنف الذي له أصل داخلي والذي يتم بين العمال في المؤسسة، و ذي الأصل الخارجي وهو الصادر عن شخص من خارج المؤسسة (زبون، سارق، ممون...).

1.2. العنف الداخلي:

ويتعلق بمختلف أشكال التعبير عن العنف بين العمال ونقول أن هناك عنف داخلي لما يلحق شخص يعمل بمؤسسة ما أو يربطه عقد عمل بمؤسسة، الضرر بسلامة أو الأمن الجسدي أو النفسي لشخص أو عدة أشخاص يعملون بنفس المؤسسة وهذا بطريقة متعمدة.

نميز في العنف الداخلي بين العنف الأفقي والعنف العمودي، فالعنف الأفقي هو عنف يظهر من خلال علاقة عمل بين العمال ينتمون لنفس الفئة أو لوضع متكافئ دون علاقة سلطة لأحد على الآخر.

أما العنف العمودي أو العنف التسلسلي فيعبر عنه لما شخص أو عدة أشخاص في مركز سلطة يتصرفون نحو شخص آخر أو عدة أشخاص تصرفات أو سلوكات تعدت سلطتهم، وذلك بإلحاق الضرر بهم.

يسجل العنف التسلسلي في العنف الداخلي المرتبط بسوء استعمال السلطة، وحسب دراسة عن العنف التسلسلي فقد وجدت 3 أنواع لهيئة الإطارات أو المسؤولين الذين يملكون سلوكات خاصة بالعنف التسلسلي:

1.1.2. الغازين:

يظهرون سلطتهم بفظاظة بغية ممارسة الضبط والمراقبة وأيضا يقودون الآخرين إلى أخذ رغباتهم ونزواتهم بعين الاعتبار.

2.1.2. المنتجين:

لهم ميول لاستعمال الإذلال، المضايقة، الاعتداء اللفظي، هم المرؤوسون غير القادرين على مناقشة هدفهم المحظي.

3.1.2. المداولين:

يعتبرون مرؤوسيهم أكثر كأشياء أو آلات على أشخاص، .

---

[1] Semat (E) : Femmes au travail, violences vécues, association santé et médecine du travail, Syros, Paris, 2000, pp 180-181.

وحسبهم فإن العمل في الهرم التسلسلي هو مصدر للخوف والقلق والإنحطاط.
أما فيما يخص العنف الأفقي فقد أظهرت دراسة عن التحرش المعنوي أن التحرش الأفقي بين الزملاء في العمل هو أقل شيوعا من التحرش العمودي (94,5%).

2.2. العنف الخارجي:

العنف في العمل يمكن أن يصدر أيضا عن معتد خارجي، هذا الأخير يمكن أن يكون زبونا، مستخدما، شخصا مستاء، سارق أو شخص لا علاقة له بالمؤسسة، كما يمكن أن يكون المعتدي مستفيدا من غرض أو خدمة من الأجير الذي اعتدى عليه في مكان عمله، ويفسر الاعتداء على أجير من طرف زبونه بسببين: إما أن يعتدي عليه لأنه غير راض عن الإعانة، أو أن يكون الاعتداء احتجاجا عن عملية مراقبة مثل الشرطة، حراس السجن...
كما نجد أيضا مجموع الموظفين الاستشفائيين وخاصة موظفي الاستعجالات والطب النفساني عرضة للعنف اللفظي والجسدي سواء من طرف المريض أو أقارب المريض، بالإضافة إلى موظفي الوظيف العمومي الذين هم عرضة لقلة الأدب والسلوك العنيف، كما أن سائقي النقل العمومي والنقل الحضري هم أيضا ضحايا للاعتداءات اللفظية أو الجسدية، السب أو البصق.
كما يمكن للمعتدي أن يكون شخصا لا تربطه علاقة بالمؤسسة (لص، قرين في حالة غضب...) فيدخل للمؤسسة بهدف تنفيذ فعل إجرامي (سرقة، إتلاف...).
أيضا عمال البنوك والبريد والمخازن التجارية والمتاجر الكبرى هم عرضة للعنف الخارجي.
انطلاقا من الدراسات المتوفرة يظهر أن العنف الخارجي الممارس من طرف الزبائن أو من طرف أشخاص غرباء عن المؤسسة هو الأكثر توثيقا من العنف الداخلي. كما أن المهن التي اتخذت موضوعا للدراسات العديدة هي موظفي الصحة، الشرطة وسائقي الطاكسي.[1]

3. أنماط العنف في العمل:

وقد قسمها ميشال دوبو((Debout (M)، وكريستيان لاروز ((Larose(C))إلى ثلاثة أنماط:[2]

1.3. الاعتداء في العمل:

حيث يكون الأجير هنا عرضة للاعتداء اللفظي أو الجسدي، فتتكون لديه مشاعر متناقضة ومزدوجة المعنى: هل مهنته أو عمله لديه معنى ؟ هل يستطيع الاعتماد على زملائه...

---

[1] Fisher (G-N) : Psychologie des violences sociales, op.cit, pp 139-142.

[2] Debout (M), Larose (Ch) : Violences au travail, 75 édition, les éditions de l'Atelier/ les éditions ouvrières, Paris, 2003.

وبالاستناد إلى العديد من الأمثلة والشهادات يظهر لنا أنه لابد من مساعدة ومعالجة الأجير المعتدى عليه من أجل إثبات العلاقة القوية بينه وبين المؤسسة وجماعة العمال. وحسب الدراسة التي أجراها المكتب العالمي للعمل، فقد عرفت خمسة أنواع لمواقع الخطر:

- العمل مع عموم الناس حيث نجد دوما شخصا عنيفا.
- العمل الفردي: ونجد هنا سائقي الطاكسي، ساعي البريد، الأشخاص الذين يعملون في المحلات الصغيرة ليلا، ومحطات النقل.
- النشاطات المرتبطة باستعمال الأموال كالبنوك والبريد...
- العمل في الوسط الصحي: فالممرضات هن الأكثر عرضة للاعتداءات النفسية وحتى الجسدية وغالبا ما تتقبلنه لأنه يدخل في إطار عملهن.
- قطاع التربية: ويتعلق باعتداء التلاميذ أو أوليائهم على المعلمين.

2.3. التحرش المعنوي والجنسي:

هذا النوع من العنف يمس أكثر الأجيرين فتفريد علاقات العمل، والركض وراء المردودية هما أهم مصدر لهذه الظاهرة.

التحرش المعنوي في العمل يظهر بنفس الطريقة التي يحدث بها في الوسط الشخصي ويتبع نفس الهدف وهو الحصول على خضوع أو استقالة الضحية. في إطار العمل هدف المتحرش هو الضغط على الضحية لمغادرة المؤسسة، فتسريحها يأتي بعد دفعها إلى الخطأ جراء حالتها الصحية المتدهورة نفسيا والتي تجبرها على ترك العمل أو الاستقالة، ومن أجل تحطيم الضحية، لا يكتف المتحرش بوضع كفاءتها المهنية على المحك، وإنما يلجأ إلى شخصيتها وهذا بالتلاعب بنقطة ضعفها.[1]

التحرش الجنسي في العمل يختلف عن المعنوي فيتعلق الأمر هنا بحصول المتحرش على امتيازات جنسية من الضحية. لا نغفل أن خطورة التحرش الجنسي لا تكمن فقط في دفع الضحية إلى قبول محاولات تقرب الفاعل منها ولن تكمن أيضا في أن الضحية ستعيش مرحلة من الاضطرابات الشخصية الحادة وزعزعة مخزية ومهنية يكون المتسبب فيها زميل من نفس الدرجة التسلسلية أو مشرفا. لهذا أرادت الجمعية الوطنية لمحاربة العنف ضد

---

[1] Debout (M), Larose (Ch) : Ibid, p 88.

المرأة توسيع عقوبة التحرش الجنسي على جميع العمال، فليس من الضروري أن تكون في وضعية مهيمنة من أجل التحرش الجنسي بضحية.[1]

3.3. العنف المقنع للمستوى الاجتماعي:

وهو غير اعتيادي ومضلل أيضا، وتكمن مهمة هذا النوع من العنف في تهدئة الصراعات والآلام المتولدة عن فقدان العمل لأسباب اقتصادية، فلا أحد يستطيع تجاهل الصدمة الناجمة عن التسريح، فنجد ممثلي المجالس المحلية والوطنية تتحرك، العمال ونقابتهم يتظاهرون ويفاوضون حتى يحصلوا على إعادة تصنيف للرواتب أو تعويضات مرتفعة، وأحيانا الاثنين، فتسلم الصكوك لكل من المسرحين، وتنصب خلايا إعادة التصنيف لتجمع وتختار الملفات، ويخيم الصمت.

الكلّ خالص، لأن المؤسسة دفعت للبعض، في الحقيقة، فإن المرحلة الأكثر عنفا هي نبذ العامل خارج المؤسسة، فيفقد معالمه، يختل توازنه العاطفي. هنا يتعلق الأمر بتدارك ومعالجة الأضرار الإنسانية لعنف اجتماعي فظ، هنا العنف الممارس ضد العامل مزدوج لأنه يطرد من الإطار ومن جماعة العمل التي منحته نظام اقتصادي واجتماعي وكرامة معينة.

ومن ناحية أخرى، فإن العامل يوضع في عالم من التردد، يبحث عن عمل غير محتمل دون أدنى حد من الحماية التي تمكنه من الانتقال إلى عمل آخر.[2]

4. أسباب العنف في العمل:

يشكل العنف في العمل ظاهرة معقدة وفعالة، هناك مجموعة من العوامل البيولوجية، الشخصية، المعرفية، الاجتماعية، البيئية التي تعتبر مصدرا للسلوكات العدوانية، سنقدم هنا عاملين أساسيين:

1.4. العوامل الشخصية:

وهي تخص من جهة عوامل ضعف مرتبطة بالضحية، ومن جهة أخرى العوامل المشتركة لبروز العنف المرتبطة بالمعتدي.

بعض المؤلفين يرفضون الفكرة التي تنص على أن صفات الضحية يمكن لها أن تلعب دورا في الاعتداءات، البعض الآخر يقول العكس، فالعوامل الشخصية لها دورها في مصدر

---

[1] Ibid, pp 115-116.

[2] Debout (M), Larose (Ch):Ibid, p 151.

العنف في العمل، كذلك البنية الجسدية والانطباع الأول هما عنصران مهمان خاصة في المهن التي تستلزم اتصالا مباشرا بالزبون.

يمكن للسن والتجربة المهنية أن تكون عوامل ضعف للعنف في العمل حيث أثبتت بعض الدراسات أنه بالنسبة للرجال، الشباب هم أكثر عرضة للعنف الجسدي.

الجنس أيضا عامل مهم حيث أثبتت الدراسات أن النساء هن أكثر عرضة لمختلف أشكال العنف، من جهة أخرى فإن شخصية الضحية يمكن أن تكون واحدة من الأسباب الأساسية للعنف في العمل، كما أظهرت الأبحاث البعض من الخاصيات النفسية للعمال ضحايا العنف، فهم يظهرون قلقين في الوضعيات الاجتماعية ويمثلون القليل من الاحترام لأنفسهم.

فيما يخص المعتدي فقد بينت الدراسات بعض خاصياته فهو رجل شاب، له حياة عنيفة، مثال الكحول أو المخدرات، يتميز بالنرفزة، انفعالية سلبية، سلوك انتقامي، دور الحياة الثقافية والوسط العائلي، هي أيضا مشاركة في التصرف العنيف. دون أن ننسى العوامل الاجتماعية كالتقهقر، المشاكل الاقتصادية، توفر الأسلحة، الحرمان يمكن أن يؤدي إلى الصراع ومن ثم الاعتداء والعنف في العمل، التحرش في العمل يعتمد على ابتذال الإجحاف الاجتماعي والمعاناة المعنوية.[1]

2.4. العوامل التنظيمية:

إن التنظيم هو المكان الذي تحدث فيه المواجهة بين المعتدي وضحيته، وبالتالي فإن مكان العمل من شأنه رفع أو التخفيف من خطر الاعتداء، وتشكل العوامل التنظيمية عوامل تسهل العنف في العمل أو العكس.

وقد أظهرت العديد من الأبحاث أهمية العوامل التنظيمية في بروز ظاهرة العنف في العمل، ومن بين هذه العوامل:[2]

1.2.4. التغيرات الاجتماعية المرتبطة بالعمل:

إن سيرورة إعادة الهيكلة التنظيمية كالخصخصة، التخفيض الكثيف لعدد العمال هي عوامل مهمة للضغط، بإمكانها أن تولد العنف في العمل، كالعمل التكراري والممل، الاتصال الناقص، ضغط العمل.

---

[1] Fisher (G-N) : Psychologie des violences sociales, op.cit, pp 142-144.

[2] Fisher (G-N) : Psychologie des violences sociales, Ibid, p 145.

كما توجد علاقة بين العوامل المرتبطة بالضغط في العمل وتلك المتعلقة ببروز العنف، وقد أظهرت دراسة إمبريقية (بارون ونومان 1996) عن وجود علاقة محتملة بين تغيرات مهمة وحديثة بمؤسسة وبروز العنف، والبعض من نماذج التغير مرتبطة بطريقة معبرة بكثرة الاعتداءات (انقطاع الرواتب، التعددية العرقية المتزايدة).

2.2.4. طريقة التسيير والمناخ التنظيمي:

أظهرت دراسة عن عوامل الضغط المرتبطة بالعنف أن العنف ضد النساء مرتبط بالعوامل التالية: صرامة عقلية ضعيفة، ضبط ضعيف للعمل، مسؤولية الغير، صراع الشخصية، الاستعمال القليل للكفاءة، منظور ضعيف للوظيفة. أما بالنسبة للرجال، فإن العنف مرتبط بالضبط الضعيف للعمل، مسؤولية الغير، المنظور الضعيف للوظيفة، الاستعمال القليل للكفاءة والسن.

وقد أظهرت هذه الدراسة أن النساء اللاتي يشغلن وظيفة بصرامة عقلية ضعيفة هن عرضة للعنف الجسدي بثلاث مرات أكثر من الآخرين، في حين أن أولئك اللاتي لهن ضبط قراري ضعيف فهن عرضة للعنف بمرتين أكثر عن الآخرين.

3.2.4. قطاع النشاط:

تمثل بعض قطاعات النشاط تفشي مرضي للسلوكات غير المرغوبة، كذلك القطاعات التي تستعمل النقود، وخاصة البنوك، مراكز البريد، ناقلي الجواهر، فلها خطر كبير للتعرض لمعتدي خارج عن المؤسسة والذي غالبا ما يكون مسلحا.

أما القطاعات الأخرى التي هي عرضة للخطر فنجد: الشرطة، حارسي السجون، موظفي الإدارة العامة، سائقي النقل، موظفي الخدمات الاجتماعية أو الصحة. أما بالنسبة للعنف الداخلي فهو على العكس أكثر شيوعا في المؤسسات شديدة المنافسة، التسلسلية، والتي لها نموذج إداري صارم.

ظروف العمل أيضا من شأنها رفع خطر الصراعات الشخصية، ما تؤدي إلى الاعتداءات والتحرشات في المؤسسة.[1]

5. مظاهر العنف في العمل:

حسب طبيعة الأفعال، يمكننا التمييز بين 5 فئات:[1]

[1] Fisher (G-N) : Psychologie des violences sociales, Ibid, p 146.

1.5. الضغوط النفسية:

وتضم عدة أفعال كفرض الدوام، المهام، خـدمات يرفـضها الكـل، انتقـادات متكـررة وظالمـة، الوضع على الحياد أو جانبا.

2.5. الاعتداءات اللفظية:

وتتضمن السب، التهديد...

3.5. الاعتداءات الجسدية:

وتتضمن الضرب، الجرح، التهديد بالسلاح.

4.5. تخريب العمل وأدوات العمل:

5.5. التحرش والاعتداءات الجنسية:

وتضم محاولات التقرب غير المرغوبة، الإرغام على رؤيـة صـور إباحيـة، المداعبـة بـاللمس، البصبصة. وتعتبر الضغوط النفسية والاعتداءات الجنسية من الأفعال الأكثر إعادة.

6- آثار العنف في العمل:

مهما كان شكل العنف في العمل، فإن النتائج متعددة ومدمرة للعامل والتنظيم اللذين همـا ضـحيتاه، وفقي الحالات الأكثر خطورة، فإن العنف في العمل بإمكانه أن يؤدي إلى المـوت سـواء بالقتـل أو الانتحار، أما فيما يخص النتائج الرئيسية للعنف الممارس في العمل، فقد أظهرت الدراسات أنها عادت على العامل، المنظمة، كذلك على الاستراتيجيات الفردية المعتمدة من طرف الضحايا.

6-1- العامل:

ضحية العنف في مكان العمل، هو قبل كل شيء عامل، وهو شخص تعـرض للاسـتهزاء، الجـرح، الظلم، الاعتداء، سوء المعاملة... في مكان عمله، إذن فقد مس في هوية عمله، إضافة إلى ذلـك فـإن حالة العنف هذه لها انعكاسات على عمل الضحية (توقف عن العمل، عدم الأهلية في العمل، تـسريح، تغيير مكان العمل، الاستقالة) وحتى عند العودة إلى العمل فإن العديد من العمال يبقون محطمين، كمـا أن الانعكاسات تكون متعددة، فهي ليست من الناحية الجسدية فقط، بل حتى الناحية الاجتماعية، النفسية والمهنية.

[1] Une enquête nationale : Les violences envers les femmes en France, la documentation française, Paris, 2003, p 128.

في حالة العنف الجسدي، فإن الآثار تكون مرئية، أما في حالة العنف النفسي فإن ردات الفعـل تكـون صدماتية وتكون لها آثار على صحة الضحية، كذلك ضـحايا التحـرش المعنـوي حيـث يظهـرون مضاعفات مرضية كالاضطرابات المزاجية، اضطرابات في النوم، اضطرابات في السلوك الغذائي.

أما فيما يخص الآثار النفسية فتظهر من خلال نقص تقدير النفس، الغضب، هبوط في الثقـة بـالنفس، الشعور بالذنب، عدم الارتياح في العمل...

ومن ضمن أشكال العنف في العمل، فإن العنف التراتبي (hiérarchique) يكون لـه وقـع نفـسي- اجتماعي أكثر ضررا من الأشكال الأخرى ومن ضمن الآثار المترتبة عنه: إحباط، شـعور بـالعجز، مجافاة عن العمل، انخفاض الإنتاج، انخفاض في تماسك الجماعة، وفي الأخير فإن العنـف لا يمـس العامل فق، بل كل جماعة العمل، مصلحة وحتى المؤسسة.[1]

6-2- التنظيم:

هو أيضا ضحية للعنف، حيث يعاني من آثار مباشرة وأخرى غير مباشرة.

من بين الآثار المباشرة نجد التوقف عن العمل، خسائر مادية ومالية، معدل غياب مهم، انخفاض فـي الإنتاج، مشاكل في تنظيم العمل، انخفاض في تماسك الجماعة والذي يمس المؤسسة فقط ، بـل حتـى مجموع العمال.

أما فيما يخص الآثار غير المباشرة على التنظيم، فهي صعبة التحديـد، فالعمـال الـذين يـستقيلون، اللامبالاة، فقدان الحماس، فقدان الإبداعية هي بمثابة آثار غير مباشرة للمؤسسة، وعلى العمـوم فـإن العنف في وسط التنظيم يسبب تدهورا في مناخ العمل، كما ينال من صورته إلى حد كبير أمام عمالـه بقدر زبائنه ومموِنيه.[2]

6-3- الاستراتيجيات الفردية المعتمدة من طرف الضحايا:

لقد بينت الدراسات أهمية هذا الجانب، فالاستراتيجيات المتبعة تكون تارة خاملة (التجنب، الانـسحاب) وتارة نشيطة (الإبلاغ بالمعتدي) وأحيانا مرتبطة بالبحث عن سند: وفي إطار دراسة معلومات حولهـا عن العنف التراتبي فقد شخصت 04 أنواع من الاستراتيجيات: التجنب أو الانسحاب، عقلنـة وضـبط الوضعية، رفض وإنكار العنف، البحث عن سند. وتظهر الاستراتيجيات الأكثر فعالية في: البحث عن سند لدى المقربين، ترك المؤسسة، الإبلاغ للنقابة، أخذ عطلة بدون راتب، وتتوزع هذه الاستراتيجيات على فئتين: فئة موجهة إلى البحث عن سند، وفئة موجهة إلى الانسحاب، وقد تبين أن أغلبية الـضحايا تهتم بالموضوع لوحدها وفي هذا الإطار فإن الإنكار هو إستراتيجية تستعمل مـن طـرف الـضحايا

---

[1] - Fisher (C-N): Psychologie des violences sociales, op.cit, pp149-150.

[2] - Ibid, pp150-151

الراغبين في البقاء بالمؤسسة، لكن الإنكار ليست إستراتيجية فردية فقط بل هناك إنكار جماعي يحميهم من الاهتمام كما يحمي المصالح الشخصية لمظاهر توافق الجماعة.[1]

[1] - Ibid, pp151-152

الفصل الرابع:

التحرش الجنسي ضد المرأة في العمل

I- ماهية التحرش الجنسي.
II- تاريخ استخدام مصطلح التحرش الجنسي.
III- أشكال و مظاهر التحرش الجنسي.
IV- مجالات التحرش الجنسي.
V- دوافع و أسباب التحرش الجنسي.
VI- العوامل المساعدة على انتشار ظاهرة التحرش الجنسي.
VII- مواصفات المتحرش.
VIII- نتائج و آثار التحرش الجنسي.
IX- استراتيجيات الدفاع المتخذة من قبل الضحية.
X- الإجراءات الواجب إتباعها عند التعرض للتحرش الجنسي.
XI- تطور قوانين التحرش الجنسي في العالم.

I- ماهية التحرش:

1- تعريف التحرش الجنسي:

2- 1-1/ التعريف اللغوي:

يرجع الأصل اللغوي لمفهوم التحرش الجنسي إلى فعل حرش وهو يعني خدش والتحريش بمعنى الإغواء، والتحرش بالشئ معناه التعرض له بغرض تهييجه ، ويكون التحرش نتاجا لاستغلال السلطة الممارسة على المرأة العاملة على النحو التالي:

- توجه متكرر شفهيا، كتابيا، سلوكيا وبكل الطرق ذو طابع جنسي.
- توجه معيب أو مهين موجه لشخص على خلفية جنسية أو ميول جنسي.
- تهديدات هدفها إلزام الشخص على القيام بتصرف ذي طابع جنسي ويحمل في طياته كل مضايقة وإزعاج تحمل ملاحظات جنسية أو كل إشارة أو تلميح أو طلب صريح، ويأخذ شكل وسيلة ضغط من أجل التخويف والضغط على أي امرأة عاملة.[1]

1-2/ التعريف الاصطلاحي:

التحرش هو تعدي حدود العلاقة بين الأقوى والأضعف ، أو بين العاملة ورب العمل، فالطالب قد يتحرش بزميلته، والموظف قد يتحرش بشريكته، والمدير بسكرتيرته، وهناك تعريف آخر يتمثل في أن التحرش الجنسي هو إيذاء الإنسان على المستوى النفسي والجسدي من خلال العلاقات الجنسية ، أو الكلمات الجنسية، ويكون بعدم إرادة الإنسان أو بإرادته تحت الضغط.

1-3/ التعريف السلوكي:[2]

لكي يعتبر السلوك نوع من أنواع التحرش، لا بد أن يتضمن ما يلي:

- أن يكون جنسي في طبيعته أو قائما على أساس الجنس.
- أن يكون متعمدا أو متكررا.
- أن يكون غير مرغوب فيه أو غير مرحب به من المجني عليها، ولم تطلبه المجني عليها من الجاني.

1-4/ المفهوم القانوني:

يعطي التشريع الجزائري مفهوما للتحرش الجنسي بالعمل وذلك كالتالي: " كل شخص يستغل سلطة وظيفته أو مهنته عن طريق إصدار الأوامر للغير، أو بالتهديد، أو بالإكراه أو

---

[1] سمية صالحي: أوقفوا التحرش الجنسي، الصادر عن الجمعية الوطنية للمرأة العاملة التابعة للاتحاد العام للعمال الجزائريين، مطبعة سي العربي، الجزائر، 2004، ص 2.

[2] د.هشام عبد الحميد فرج: التحرش الجنسي وجرائم العرض، مطابع دار الوثائق، ط1، القاهرة، 2011، ص 20.

بممارسة ضغوط عليه قصد إجباره على الاستجابة لرغباته الجنسية ، وفي حالة العود تضاعف العقوبة".[1]

تعتبر جريمة التحرش الجنسي جديدة على قانون العقوبات الجزائري، أدخلت حديثا بموجب القانون رقم 04/15 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004، المادة 341 مكرر، التي تعاقب مرتكب التحرش الجنسي بالحبس من شهرين إلى سنة ، وغرامة من 50.000 دينار إلى 100.000 دينار.

---

[1] حسن بوسقيعة: قانون العقوبات الجزائري، منشورات بيرتي، الجزائر، 2005، ص 151.

II- تاريخ استخدام مصطلح التحرش الجنسي:

إن صفة التحرش الجنسي حديثة، ظهـرت فـي الولايـات المتحـدة فـي سـنوات (1970-1980) تحت لفظة (sexual harassment) ، رغم أن هذه الظاهرة قديمـة، وترجـع فـي فرنـسا إلـى تطبيق حق الليلة الأولى المعـروف أيـضا بحـق التفخيـذ (droit de cuissage) والتـي تـرغم الأزواج على قضاء ليلتهم الأولـى، أو ليلـة دخلـتهم مـع المـولى ، ولـم تـتمكن النـساء مـن الحصول على تسجيل حقوقهن تشريعيا (احتـرام كـرامتهن ونزهـاتهن الجـسدية) إلا بعـد عـدة قرون من الكفاح.

يرجع البعض أن مصطلح التحرش الجنسي ظهر عام 1975 ، علـى يـد ثمانيـة مـن الناشـطات، حيث أكدت ذلك الصحفية "سـوزان بـراون ميلـر" فـي كتابهـا المعنـون " فـي عـصرنا هـذا: مذكرات من الثورة " الصادر سنة 1999 م. حيث أرادت هـؤلاء الناشـطات الثمانيـة فـي أثنـاء أحد اجتماعاتهن لتبادل الأفكار حول الكتابة علـى الملـصقات عـن المـضايقات الجنـسية اللاتـي يتعرضن لها أثناء العمل. وأثناء هذا الاجتماع، وردت أمـامهن خيـارات عديـدة لوضـعها علـى الملصقات ، مثل التخويف الجنسي، والإكراه الجنسي، والاسـتغلال الجنـسي فـي العمـل. ولكـن هذه العبارات ظهرت لهن غير مناسبة وغيـر كافيـة لتوضـيح المـضايقات المـستمرة الظـاهرة والخفية اللاتي يتعرضن لها، في هذا الاجتماع ظهر مـصطلح التحـرش الجنـسي فـوافقن عليـه. قامت هؤلاء الناشطات بتأسيس معهد الـسيدات العـاملات، وتـزامن ذلـك مـع ظهـور التحـالف ضد الإكراه الجنسي الذي تأسس عـام 1976 م علـى يـد الناشـطات "فريـدا كلايـن" (Freada Klein) و"لين ورلي" (Lynn Wehrli)، و"إليوابيـت كـوهين" Elizabeth. هـؤلاء يرجـع لهـن الفضل في ظهور مصطلح التحرش الجنسي في السبعينيات من القرن الماضي.

يعتقد البعض الآخر أن هذا المـصطلح ظهـر عـام 1973 فـي تقريـر الـدكتورة "مـاري روي" (Mary Rowe) الذي رفعته إلى رئيـسها المباشـر فـي معهـد ماساتـشوستن للتكنولوجيـا عـن الأشكال المختلفة لقضايا عدم المساواة بـين الجنـسين. بـالرغم مـن أنهـا شخـصيا تعتقـد أنهـا ليست الأولى التي استخدمت هذا المصطلح.[1]

III- أشكال ومظاهر التحرش الجنسي:

تعددت تصنيفات أشكال التحرش الجنسي حسب الدراسـات، ومـن أشـهر المحـاولات التـصنيفية لأشكال التحرش هي المحاولة التـي أعـدتها لجنـة تكـافؤ فـرص العمـل الأمريكيـة، والاتحـاد

---

[1] د.هشام عبد الحميد فرج، مرجع سابق، ص 19.

الأمريكي لأساتذة الجامعات، حيث ميـزت هـذه المحاولـة بـين شـكلين واسـعين مـن أشـكال التحرش الجنسي هما:[1]

1- التحرش الجنسي التعويضي:

وهذا الشكل يقوم فيه فرد باستخدام قوته التنظيمية على مـرؤوس لديـه، لدفعـه لكـي يـشاركه نشاط جنسي، ويتضمن هذا الشكل وجود علاقة ما بين أطـراف التحـرش مثـال علاقـة الـرئيس بمرؤوسيه، أو علاقة المكانة المتساوية، كما أن هناك سابق تعـارف مـا بـين طرفـي التحـرش، إضافة إلى أن موقف الأنثى من التحرش هنا قد يترتب عنـه فـي حالـة الاسـتجابة مـنح الأنثـى تعويض أو مكافأة، وقد يترتب عنه العقاب في حالة رفضها.

2- التحرش الجنسي البيئي:

ويشير هذا الشكل إلى العروض الجنـسية الدائمـة والمـستمرة التـي تتعـرض لهـا الأنثـى داخل البيئة الاجتماعية التي تعـيش فيهـا، وتتـضمن التعليقـات الجنـسية، أو الاهتمـام الجنـسي غير المرغوب، وضمن هذا الشكل نجد أنه قـد لا يجمـع طرفـي عمليـة التحـرش أيـة علاقـة، والأنثى هنا لا تضطر إلى أن تخضع لهذا الفعل طالما هي لا تريد الاستجابة لذلك.

إلا أننا في دراستنا هذه تبنينا تـصنيفا آخـر لأشـكال التحـرش الجنـسي، حيـث كانـت مـشيئة المشرع منذ سنة 1992 إعطاء الضحايا وسائل للمقاومة والدفاع عـن أنفـسهم ضـد كـل أشـكال التحرش الجنسي بالإبلاغ عنها دون وصولها إلى الاغتصاب وتمثلـت هـذه الأشـكال فـي ثـلاث مستويات:[2]

1- المستوى اللفظي: ويتمثـل فـي الثنـاء والمـدح باسـتعمال العبـارات والتعليقـات الـشهوانية الجنسية كالنكـات والدعابـة، الـضغط للخـروج فـي موعـد غرامـي، الخطابـات، المحادثـات والرسائل الهاتفية ذات الطبيعة الجنـسية، كمـا أن الإرسـال المتكـرر للرسـائل الإباحيـة يـدخل ضمن هذه الفئة.

2- السلوكات غير اللفظية: وتتضمن تلميحات مباشرة وغيـر مباشـرة بواسـطة الإشـارات مثـال التصفير، الغمز، النظرات، الابتسامات، إطلاق الـشائعات عـن سـلوك جنـسي شـائن للـضحية، الإرغام أو الإجبار على مشاهدة صور جنسية فاضحة، التعـري بإظهـار العـضو الـذكري أمـام الضحية، وكل الحركات ذات الإيحاءات الجنسية.

---

[1] مديحة أحمد عبادة وآخرون، مرجع سابق، ص 19.

[2] Debout (M) Larose (ch). Opcit pp 116-118.

3- اللمس: والذي يندرج من القرص والملامسة (ملامسة مناطق حساسة من الجسد)، والمعانقة والتقبيل، وشد ملابسها وتعرية أي موضع من جسدها إلى محاولة الاعتداء والاغتصاب. ويستعمل الفاعل هذه الأشكال للتحرش بالضحية، حسب الظروف المواتية.

تبدأ آلية التحرش الجنسي بالإغراء حيث يستعمل الفاعل هنا قلة الأدب والبذاءة، فيبقى في مستوى المدح والبوح، وتشيع هذه الظاهرة لما يكون المتحرش في وضعية تفوق تجاه الضحية، فينظم جدول توقيته من أجل خلق أوقات خلوة معها بحجة الأعمال المستعجلة (الحالة) وهي لحظات مواتية يستغلها ليكلم الضحية عن حياته الزوجية الصعبة الغير ناجحة، ورغبته في إقامة علاقة أكثر اندفاعا معها، ويستمر في ذلك باقتراحات رفع الأجر وامتيازات أخرى وحتى في حالة رفض الضحية ومواجهتها له فإنه نادرا ما يتوقف، بل بالعكس يستعمل الضغط التلميحي أو الصريح حسب وضعيته بالمؤسسة والسلطة التي يملكها، فيلجأ أحيانا إلى فرض المسألة الجنسية في علاقة العمل التي تربطه بالضحية، فتجد الضحية نفسها كغاية، مما يؤدي إلى تعرضها لاضطرابات، فآلية التحرش هنا تحول علاقة المرؤوسية إلى علاقة خضوع، وقد تتعرض الضحية إلى التحرش الجنسي أيضا من قبل زملائها والذين لا يمكنهم فرض نفسهم لأنهم لا يتمتعون بنفس السلطة (الحالة 3).

IV- مجالات التحرش الجنسي:

إن ظاهرة التحرش الجنسي موجودة في جميع مجالات الحياة المجتمعية، فلا تستطيع أنثى في وقتنا الراهن المرور في الشارع أو التنزه، أن تفلت من التحرش الجنسي سواء كان هذا التحرش بنظرة أو كلمة (مع غض النظر عن اللباس)، وقد تتطور في بعض الأحيان إلى التطاول باليد واللمس والاحتكاك بحيث أضحى التحرش الجنسي وكأنه عادة اجتماعية وسنتطرق هنا إلى أهم المجالات التي تجرم التحرشات كجريمة تحرش جنسي وتتمثل فيما يلي:

1- تحرش جنسي في أماكن العمل:

قد يكون استغلال السلطة الوظيفية في إطار ممارسة وظيفة عمومية، في مؤسسة تابعة للقطاع العام، أو إدارة، أو مصلحة، أو مرفق عمومي، كما قد يمارس التحرش الجنسي في المؤسسات أو المرافق التابعة للقطاع الخاص من طرف أرباب العمل و المسؤولين داخل هذه المؤسسات بشرط أن تتوفر علاقة سلطوية بين المتحرش والمتحرش به.[1]

---

[1]) محمد الصغير بغلي، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2002، ص 113.

ولا تقتصر ممارسة السلطة على الغير على مفهوم السلطة بين رب العمل أو المستخدم، أي أنه لا يستلزم أن يكون المعتدي صاحب الشركة أو المؤسسة، فيمكن أن يكون مسؤولا مباشرا، ويمكن أن يكون مسؤولا غير مباشر، المهم أن يكون الفاعل أعلى رتبة من الضحية، أي له سلطة يمارسها عليها. هذا قانونيا. أما اجتماعيا، فيمكن للعلاقة أن تكون غير سلطوية.

2- تحرش جنسي في مجال المؤسسات التعليمية:

في المدارس والجامعات قد يقع التحرش الجنسي من المدرس أو الإداري على الطالبة أو الطالب، أو يقع بين التلاميذ أو الطلبة بعضهم البعض أو يقع من الطالب على أستاذته أو على الموظفة الإدارية أو العاملة. أخطر هذه الأنواع هو التحرش الجنسي الذي يقع من المدرس أو الإداري على الطالبة أو الطالب لأنه سيكون سلوك متكرر على العديد من الطالبات، كما سيكون له تأثير وتوابع تدميرية خطيرة لشخصية الطالبة، ونجده منتشرا في مجمل جامعات العالم عامة. أما الجزائر فقد كشفت دراسة حديثة بأن التحرش الجنسي لم يعد حكرا على أماكن العمل، فقد انتقلت عدواه إلى الجامعات والمعاهد الجامعية الجزائرية في دراسة أعدها المركز الجزائري للدراسات الأنتروبولوجية والاجتماعية الكائن بعاصمة الغرب وهران، وأظهرت أن 27% من الطالبات والأستاذات تم التحرش بهن من قبل أساتذة وموظفين إداريين وحتى طلبة.[1]

3- تحرش جنسي في المجال العائلي:

هناك تحرشات جنسية تتم داخل مجال العائلة، بحيث يكون المتحرش أحد أفراد العائلة مثل الجد، العم، الخال أو أي صلة قرابة، ويعتبر هذا النوع من التحرش من أخطر التحرشات التي تؤدي إلى انحلال العائلة ويترتب عنه نتائج نفسية وخيمة، ويعود التحرش هنا إما على الفتاة غير المتزوجة أو المرأة المتزوجة أو الطفل، فنجد أخ الزوج يتحرش بزوجة أخيه، وابن العم يتحرش بقريباته، والأب يتحرش ببناته ويصل الحد إلى الاعتداء عليهن أحيانا، وهذا ما يترتب عنه جريمة زنا المحارم والذي هو في انتشار بين عائلات مجتمعنا الإسلامي بالرغم من أن الروابط العائلية هي روابط مقدسة في الإسلام.

---

[1] مصطفى فتحي، التحرش يغزو الجامعات والمعاهد الجزائرية، صدر في 13.12.2008 www.yaya.com.

4- التحرش الجنسي في الأماكن العامة:

هناك تحرشات جنسية في الأماكن العامة، في وسـائل النقـل، فـي الـشارع، وهـي تتمثـل في المضايقات التي تتم بنظرة ، أو كلمة، وقد تتطور إلى اللمس والاحتكاك.

V- دوافع وأسباب التحرش الجنسي:

تعددت الأسباب المؤدية والمساعدة على التحرش الجنسي وهذا باختلاف أراء الباحثين ولذلك سنعرض بعض الأسباب وهي كالآتي:

1- سوء استعمال السلطة، فالتحرش الجنسي ليس جنسيا في دوافعه دوما. إذ أن ممارسي التحرش الجنسي في الغالب لديهم سلطة على الشخص أو على المرأة التي يمارسون عليها التحرش، فيستغلونها أمام ضعف المرأة أحيانا.

2- تزايد ظاهرة دخول النساء في المهن المخصصة للرجال، وذلك بقصد إبعاد المرأة عن منافسة الرجل في المهن التي يعتقد أنها تخصه هو دون النساء، فيكون التحرش الجنسي ضربا من ضروب طرد النساء من الدخول إلى المهن أكثر من كونه نشاطا جنسيا لذاته.[1]

3- ضعف الوازع الديني بين الناس حيث أصبحت بعض القيم خرقا بالية وموروثات قديمة في المجتمع.

4- الأسباب التي ترجع للمرأة بحد ذاتها، وهي طريقة اللباس وطريقة الكلام، حيث ترتدي المرأة أحيانا بعض الملابس الصارخة والفاضحة ، التي تعرض مفاتنها ، خاصة أمام ذوي النفوس الضعيفة، مما يؤدي إلى التحرش بها ظنا منهم أنها ستنصاع لأوامرهم. كما أن طريقة الكلام تعتبر سببا أساسيا في هذه الظاهرة، لأنها تكون أحيانا جذابة، فكل شخص ينجذب لشيء محدد لدى المرأة.

5- ضعف القوانين سيما في الدول العربية، مما يجعل مرتكبي هذه الجريمة غير آبهين بما سيحصل فيما بعد، خاصة وأن الإجراءات القانونية تأخذ وقتا، ولا يمنع أن يكون التحرش الجنسي واقعا بدافع الرغبة الجنسية ، بالتالي لا يمكن استبعاد الرغبة الجنسية في ارتكاب هذه الظاهرة، حيث تبقى هي الدافع الواضح.[2]

6- غياب الجرأة والشجاعة لدى بعض النساء، فتلتزمن السكوت الذي يلم حول هذه القضية، والذي يكون لعدة أسباب يستغلها المتحرش لمعرفته المسبقة أحيانا أن هذه المرأة لن تقوم بالإبلاغ عن هذه التحرشات.

---

[1] عبد الرحمان محمد العيسوي: سبل مكافحة الجريمة، دار الفكر الجامعي، دون مكان، 2006، ص 208.

[2] محمد علي قطب: الجرائم المستحدثة وطرق مواجهتها، قراءة في المشهد القانوني والأمني وعلاقته بالشريعة الإسلامية، دار الفجر والتوزيع، ط1، 2009، ص 72.

7- صعوبة الحصول على دليل يبين أن ظاهرة التحرش الجنسي قد وقعت فعلا، مما يؤدي بالمتحرشين إلى ممارسة فعلهم دون خوف أو تردد... ويبقى لكل فرد دوافعه الخاصة به التي أدت به إلى ممارسة هذا الفعل (التحرش الجنسي).

8- الإعلام: حيث أنه يستغل جسد المرأة بصورة مثيرة للاشمئزاز.

VI- العوامل المساعدة على انتشار ظاهرة التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة:

يعود انتشار ظاهرة التحرش الجنسي ضد المرأة العاملة إلى عدة عوامل وأسباب وتتمثل فيما يلي:

1- افتقار الدول العربية لأمن البشر والتركيز على الأمن السياسي، إضافة إلى انعدام المساءلة والهروب من العقاب لكل من يملك سلطة التسيير وسلطة اتخاذ القرار، كما أن ضعف قانون العمل الذي يجرم ظاهرة التحرش الجنسي، أو بالأحرى عدم تطبيقه في العديد من المسائل والحالات التي وصلت إلى المحكمة، والتي تم فيها تبرئة الفاعل، أو عدم تطبيق الحكم اللازم عليه رغم ثبوت التهمة عليه.

2- تخوف المرأة من اللجوء إلى القضاء لأنه يعتبر كعار ينبغي التكتم عليه بما أنها هي المؤتمنة على شرف العائلة وعلى رأسمالها الرمزي. وذلك لحساسية الموضوع، إذ أن الكثيرات من ضحايا التحرش الجنسي يخفن من الفضيحة وتلويث السمعة ، خاصة أن أصابع الاتهام تشير إليهن بالدرجة الأولى.

3- الخوف من فقدان العمل، خاصة أمام الصعوبة في إيجاد منصب عمل، بالتالي تتمسك المرأة بعملها وتتغاضى عن بعض التصرفات حتى لا تفقد عملها، خاصة لدى النساء اللاواتي دفعتهن الحاجة للعمل.

4- صعوبة إثبات المرأة للتحرش الجنسي إذ يعتبر شيئا شبه مستحيل، بالتالي يزداد تنامي وانتشار الظاهرة أمام ارتياح الفاعلين لعدم وجود دليل يمكنه إدانتهم.

5- عدم فصل النوع في مكان العمل، مع امتداد ساعات العمل، مما يدعم نشأة العلاقات بين الجنسين، وتطورها في اتجاه الحميمية، مما يدعم نشأة الروابط الرومانسية أو شبه الرومانسية.

6- توفر العديد من العوامل البنائية داخل المنظمات المختلفة يدعم التفاوت في حيازة وممارسة القوة بين الأفراد، مما يترتب عنه توفير بيئة ملائمة للتحرش الجنسي بالنساء،

ومن هذه العوامل البنائية: طبيعة التدرج الهيراركي الوظيفي، نسبة النساء إلى الرجال داخل المؤسسة.[1]

7- انتشار الإباحية بشكل رهيب في مجتمعاتنا العربية، مما ساهم في انتشار الجرائم الجنسية عامة والتحرش الجنسي خاصة، إما بشكل تقليدي، أي تقليد مشهد من المشاهد التي رآها المعتدي، أو تأثيرها عليه سلبا، مما أدى به إلى انحلال أخلاقي استباح به هذه الممارسات.

وبناء على كل ما سبق ذكره، يتبين لنا أن هذه العوامل ساعدت على انتشار الظاهرة ، ووقفت حاجزا أمام معرفة إحصائيات دقيقة عن هذه الظاهرة. ومع هذا لا يمكن تبرئة المرأة من هذه الظاهرة أو هذا الانتشار السريع، خاصة أننا نرى بعض النساء تلحقن بأنفسهن إلى هذه الظاهرة، سواء باستعمال جمالهن، أو لباسهن.

VII- مواصفات المتحرش:

1- العلاقة بين المتحرش والضحية:[2]

التحرش الجنسي يحدث في ظروف وأحوال متعددة ويأخذ صورا مختلفة، ولكن غالبا ما يكون المتحرش في موقع سلطة أو قوة على الضحية، أي يكون هناك تباين بينهما في السلم الوظيفي (رئيس ومرؤوسته)، أو علاقة التعليم (المدرس وطالبته) ، أو الوضع السياسي ، أو الوضع الاجتماعي ، أو فارق السن لصالح المتحرش، لكن هذا لا يمنع من الآتي:

- أن يكون المتحرش أي شخص ، فقد يكون زميلا في العمل أو مشرفا، أو مسؤولا، أو مسيرا، أو صاحب العمل، أو زبونا، أو زميلا في الدراسة، أو أستاذا، أو إداريا.
- في معظم الحالات تكون الضحية أنثى، ولكن هذا لا يمنع أن يكون الضحية ذكر.
- في معظم الحالات يكون المتحرش ذكر، ولكن هذا لا يمنع أن يقع التحرش من الأنثى على الذكر.
- لا يشترط أن يكون المتحرش من جنس مختلف عن الضحية ، فقد يكون كلاهما ذكر، أو يكون كلاهما أنثى. ولكن هذا أمر جد نادر.
- نسبة قليلة من الرجال الذين يمارسون التحرش ضد النساء، ومع ذلك فالمتحرش الواحد يمارس التحرش ضد العديد من النساء.

---

[1] مديحة أحمد عبادة وآخرون، مرجع سابق، ص 21.

[2] د.هشام عبد الحميد فرج، مرجع سابق، ص ص 32-34.

- لا يشترط أن تكون الضحية هي التـي تعرضـت مباشـرة للتحـرش، بـل يمكـن أن تكـون شاهدت واقعة التحرش العدائية تجاه أي ضحية غيرها وتأثرت بها.
- الرغبة والإثارة الجنسية ليست هي الهدف من التحـرش الجنـسي، ولكـن سـلوك المتحـرش هو تعبير عن السلطة علـى الـضحية أو الرغبـة فـي الـسيطرة عليهـا. ذلـك بـالرغم مـن أن المتحرش عادة يحاول أن يقنـع نفـسه ويقنـع الـضحية بـأن سـلوكه بهـدف العاطفـة والحـب والرغبة الجنسية.
- عادة يختـار المتحـرش ضـحية ذات خـصائص خاصـة مثـل العاملـة صـغيرة الـسن، والسلبية(أي التي تفتقد إلى الحزم)، والتي يكون مستواها التعليمـي مـنخفض، والتـي تتمتـع بقـدر كبير من السذاجة، ويقل احترامها لذاتها، لكـن هـذا لا يمنـع مـن أن تكـون أي امـرأة عرضـة للتحرش الجنسي.
- عادة يبدأ المتحرش بسلوك بسيط مثل النكتة الجنسية ليـرى رد فعـل الـضحية عليهـا، فـإذا رأى رد فعل عنيف من الضحية فغالبا لا يتمادى لاحقا في التحـرش الجنـسي مـع هـذه المـرأة، أما إذا كان رد فعلها ضعيفا ، أو لم يكن لهـا رد فعـل نهائيـا فإنـه سـيتمادى فـي سـلوك أشـد سواءا في هذه المرة أو في المرات اللاحقة ، حيث ستصبح هـدفا لـه. التمـادي أو التوقـف عـن التحرش لا يتعلق بمراعاة شعور الضحية، لكنه يتعلق بالخوف مـن الإبـلاغ عـن الواقعـة، حيـث أن المتحرش لا يعنيه شعور الضحية ولا يهـتم بـه ، بـل إنـه عنـد مواجهتـه بفعـل التحـرش الجنسي فإنه يذكر أنه متهم ، ويـدعي أن الـضحية هـي التـي دعتـه إلـى هـذا الفعـل، وكـان بموافقة ومباركة منها.

2- تصنيف المتحرشين:[1]

صنف دسيش (Dceich) وآخرين سنة 1990 المتحرشين إلى نوعين رئيسيين وهما:

1- المتحرش العام:

وهو الـذي يـشتهر بالـسلوكيات الجنـسية والإغوائيـة الـصارخة تجـاه مرؤوسـيه وطلابـه وزملائه، أي أن تصرفاته تكون واضحة ومعلومة للمحيطين به.

2- المتحرش الخاص:

وهو الذي يتمتع بضبط النفس، ويظهر بـصورة محترمـة أمـام النـاس، ولكنـه عنـدما ينفـرد بالضحية تتغير سلوكياته بالكامل.

---

[1] د.هشام عبد الحميد فرج، مرجع سابق ، ص 34.

صنف لانجلين (Langelan) عام 1993 المتحرشين إلى ثلاثة أنواع وهم:

1- المتحرش المفترس:

وهو الذي يحصل على الإثارة الجنسية من إهانة الآخرين. سلوكيات هذا المتحرش تتضمن الابتزاز الجنسي، وقد يتحرش بالضحية لمجرد رؤية رد فعل الضحية، ولكن إذا لم تقاوم الضحية هذا المتحرش، قد يتمادى ليصل إلى اغتصابها.

2- المتحرش المهيمن:

هو أكثر أنواع شيوعا. هذا المتحرش يمارس التحرش لأنه يعزز الأنا لديه.

3- المتحرش الاستراتيجي أو الإرهابي:

وهو الذي يهدف للحفاظ على امتياز في وظيفة معينة أو موقع معين. على سبيل المثال يتحرش الرجل بالنساء اللواتي تلتحقن بمهنة معينة مقتصرة على الرجال، وذلك لإرهابهن ومنعهن من الدخول في هذه الوظيفة، ومنع منافسه الرجال عليها.

وفي رأينا، فإن التصنيف الثاني هو الأشمل لأنه حقا ذكر المتحرشين الأساسيين.

VIII- نتائج وآثار التحرش الجنسي:

يترتب عن التحرش الجنسي عدة أثار وأضرار مادية ومعنوية، ليس على الضحية فحسب، بل حتى على الأداء الوظيفي.

1- آثار التحرش الجنسي على الضحية:

تختلف آثار التحرش الجنسي من امرأة لأخرى، وهذا حسب طبيعة شخصية المرأة، وجسامة واقعة التحرش ومدته، لذا سنعرض أهم الأثار:[1]

- ❖ الشعور الدائم بالقلق والتوتر وعدم الاستقرار، وحتى الكآبة والإحباط النفسي.
- ❖ الشعور بالذنب والخجل، خاصة إذا لم يتوقف المتحرش عند حده، فالذنب يكون مدعما بالمخططات الاجتماعية والثقافية التي تعتبر المرأة المتحرش بها امرأة بحثت عن ذلك. وهذا ما يخلق انعزالا لدى الضحية عن زملائها ومسؤوليها وحتى محيطها.
- ❖ فقدان الثقة بالنفس وتسرب الشك إلى نفسها، خاصة إذا بدأ التحرش بمرحلة الإغراء، ومع الشك بخصوص النوايا الحقيقية للفاعل تنتهج الضحية إستراتيجية التجنب، وتُضطر إلى تغيير كل ما من شأنه أن يعرضها للاستفزاز: لباسها، زينتها، وكل ماله علاقة بأنوثتها.

---

[1] Debout (M) Larose (ch). Opcit pp 118-121.

- تغير السلوك الغذائي، ويظهر ذلك في بعض السلوكات السعارية (وهو مرض) كما تكابد آلاما منتشرة، وبخاصة على مستوى الظهر بسبب التشنج العضلي اللاإرادي الدائم، وتتعقد آلامها من تعب جسدي بسبب التشنج العضلي اللاإرادي الدائم، وتتعقد آلامها من تعب جسدي إلى تعب معنوي مسببا لها انهماكا حقيقيا.
- الإذلال، الانعزال العاطفي، والخوف من الاستسلام في العمل، كلها تؤدي إلى فقدان تقدير النفس، وحالة اكتآب، مع امكانية حدوث مضاعفات انتحارية، كما نلاحظ عند البعض الإفراط في استهلاك الأدوية المهدئة التي تعطي راحة وهمية للضحية.
- ترك العمل أو الطرد من العمل في بعض الحالات، مما يسبب فقدان مصدر الرزق، خاصة إذا كانت المعيل الوحيد لأسرتها فتدخل في مشاكل اقتصادية.

2- آثار التحرش الجنسي على العمل:

ينخفض الأداء الوظيفي للضحية وبالتالي تتأثر المؤسسة بهذا، وهذا لعدة أسباب.

- تدهور الحالة النفسية للضحية نتيجة شعورها باليأس والعجز من جراء واقعة التحرش، بالتالي تتزعزع طاقتها.
- تركيز الضحية على كيفية التعامل مع واقعة التحرش الجنسي مهملة دورها الحقيقي في المؤسسة، مما يؤثر سلبا على نوعية عملها.
- طرق الخداع التي تستخدمها الضحية لتتجنب اللقاء أو التقابل والانفراد بالمتحرش، وهذا يستغرق وقتا كما يشد انتباه الضحية، وهذا أيضا يؤثر على المردودية.
- كثرة الغيابات والتأخر عن العمل لتجنب التحرش أو بسبب مرضها من شدة التوتر ، مما يؤثر على المؤسسة باضطراب تأدية العمل، الانضباط، الفعالية، والمردودية، وهذا الوضع يعرقلها هي أيضا فيحول دون حصولها على ترقية مهنية ، أو الحفاظ على منصب العمل.

" في الولايات المتحدة وأوروبا تقدر الخسائر المادية المتخلفة عن التحرش الجنسي بمئات الملايين من الدولارات بسبب الغياب، وضياع الوقت في انقسام الموظفين بين مؤيد ومعارض(...) وقد أظهرت إحدى الدراسات الأمريكية التي أجريت بين عامي 1978-1980 أن الخسائر الاقتصادية الناجمة عن التحرش الجنسي بلغت 189 مليون دولار"[1].

---

[1]) د هشام عبد الحميد فرج : مرجع سابق ، ص ص42-43.

3- آثار التحرش الجنسي على الأسرة:

- ❖ عدم الاستقرار العائلي بسبب خلل في العلاقات الجنسية بين الزوجين ويرجع ذلك إلى نفور المرأة نتيجة التحرش بها، وشعورها بالقرف.
- ❖ الطلاق الناجم بسبب الخلل في العلاقات الجنسية بين الأزواج في بعض الحالات أو بسبب وصول الأمر (التحرش الجنسي بزوجته) إلى الزوج وهذا يعد هدما للحياة العائلية.
- ❖ نقص التفاعل الأسري بين الضحية وبين أفراد أسرتها بسبب انشغالها الدائم حول إيجاد حل لمشكلتها.
- ❖ عزوف البعض عن الزواج بسبب ما عايشنه في عملهن حيث تظل التجربة السلبية راسخة في أذهانهن لأنهن تنظرن إلى الرجال بصورة ذاك الرجل الذي تحرش بهن.

4- آثار التحرش الجنسي على مؤسسات العمل:[1]

- ❖ انقسام فريق العمل والصراع بينهما ما بين مؤيد ومعارض للواقعة وما يصاحب ذلك من ضعف الانتاجية، وانخفاض نسبة النجاح في تحقيق الأهداف المالية للمؤسسة.
- ❖ الخسارة البشرية بفقد الموظفين الخبرة لتقديمهم استقالتهم لتجنب التحرش الجنسي، أو نتيجة إقالة المتحرشين أنفسهم.
- ❖ زيادة التكاليف المالية للعلاج الصحي والنفسي للتحرش ومضاعفاته.
- ❖ زيادة التكلفة المالية للتقاضي، والضغط على المحاكم من كثرة القضايا وضياع وقت العمل في التحقيق والمحاكمة.
- ❖ إذا حدث تغاضي من المشرفين أو المديرين عن التحقيق في شكوى التحرش، فإن باقي الموظفين سيدركون أن التحرش الجنسي موافق عليه أو مأمون العواقب، مما يخلّ بالنظام داخل مؤسسة العمل، ويسمح بتفشي التحرش، أو ُيفقد هؤلاء المشرفين أو المديرين الاحترام أو ثقة العاملين ، مما يضعف الإنتاجية.

إن أماكن العمل والدراسة، لابد أن تكون فيها ضوابط محددة لمنع حدوث التحرش الجنسي، هذه الضوابط يجب أن يصاحبها آلية للتحقيق الداخلي بالعمل أو مكان الدراسة عن واقعة التحرش الجنسي لتحديد طبيعة التحرش، المسؤول عن التحرش، تحويل الموضوع إلى المحكمة في حالة التأكد من صحة الشكوى، مع احتفاظ حق مؤسسة العمل باتخاذ الإجراءات التأديبية والعقابية المناسبة على المتحرشين.

---

[1]) نفس المرجع ، ص ص 47-48.

IX- استراتيجيات الدفاع المتخذة من قبل الضحية:[1]

إن الاختيار المطروح على الضحية هو الاختيار بين الإستراتيجية الدفاعية أو الهجومية وهو في الواقع اختيار موجه من قبل عدة محددات. فاللجوء إلى الإستراتيجية الدفاعية يرجع إلى الشعور المشروع بالخجل وصعوبة طرح حياتها الشخصية والحميمية على العلن، فضلا عن ذلك فإن الضحية تقدر أخطار الانتقام، بما في ذلك فقدان منصب عملها خاصة في حالة ارتباطها بعقد عمل محدد.

1- الإستراتيجية الدفاعية:

1.1. تصرف التجنب: وتكمن هذه الإستراتيجية في:

- ترك مسافة ، اللامبالاة ، البرودة والاستخفاف.
- تغيير جدول التوقيت والتواجد بمكان العمل من أجل تجنب التواجد وحدها في انجاز عملها مع المتحرش.
- ارتداء ثياب مختلفة عما كانت عليه، حتى لا تثير الانتباه وتمر بطريقة غير ملحوظة.
- الكذب إن تطلب الأمر بخصوص حياتها الخاصة، وهذا من أجل إخماد همة المتحرش.
- محاولة إقناع المتحرش أنه من الأفضل المحافظة والإبقاء على علاقة العمل فقط من أجل العمل جيدا معا.

2.1. التزام الصمت (اختيار خطير):

غالبا لا تقاوم الضحية ،لا تتفاعل، ولا تحتج وتمضي عدة أسابيع في معاناة وصمت. وفي هذا الصدد قالت الدكتورة " ليليان داليفون" (Liliane Daligand) وهي مختصة في الطب العقلي: " الضحية في حالة صمت وموت لأنها أنكرت في إنسانيتها وإنكار الفرد يصاحبه تصحيره بالكلام. لا تستطيع الضحية الكلام لأنها غير معروفة لدى الآخر كفرد ناطق فيتضح العنف هنا كإنكار للغير(....) فتصبح الضحية كجسم نستطيع الكلام معه لكنه لا يستطيع الكلام (...) فيبرز شعوران مجتاحان للوعي: الخجل والذنب. " (2)

هذا الصمت، وصعوبة التعبير بكلمات عن الضرر، تشجع المتحرش على المواصلة في تحرشه، فيتجرأ ويضاعف هجوماته ويحاول زعزعة استقرار الضحية بالمناوبة فجأة بحالات الإغواء ، والمدح على الصعيد الشخصي مع سلوكات عدائية، وانتقادات خاصة على الصعيد المهني، كما يحاول عزل الضحية عن زملائها في العمل حتى لا تستطيع إيجاد

---

[1] Katz ©:victimes de harcèlement sexuel se défendre, Ed le Bord de l'eau, paris, 2007,p 72.

[1] article publie dans la revue « paroles de victimes » n° 13 ،avril ،2001.

الدعم لديهم، يهددها، يعدها بترقية مهنية إن تنازلت، يضاعف التنكيد، يحاول إيقاعها حتى يتمكن من اتهامها بأخطاء مهنية فيجمع بين التحرش الجنسي والتحرش المعنوي. في هذه المرحلة فإن دور دعم زملاء العمل جوهري وأساسي ، ويعني للضحية أنها ليست وحدها، ويساعدها على كسر الصمت.

2- الإستراتيجية الهجومية:

الضحية هنا تستطيع أيضا اختيار إستراتيجية هجومية على شكل طعن، وتذكير بسيط للمتحرش بالقانون (ما تفعله يعاقب عليه القانون)، كما تعبر له عن رفضها القاطع للتنازل كلما حاول التحرش بها، تظهر غضبها واحتقارها له، تهدده بتقديم شكوى سواء للمديرية إن كان ممكنا، أو زوجها أو رفيقها وتقاومه جسديا (في وضعيات معينة) بدفعه، ومع ذلك فإن هذا غير كاف في أغلب الأحيان، ومهما كانت وضعية الضحية (الموظفة)، فإن المتحرش لا يصغي ولا يعدل عن نيته. إذن مقاومات الضحية تنقرض تدريجيا (قلعة محاصرة citadelle assiégée) إما أن تتنازل على أمل إرضاء المتحرش الذي سيتركها من هنا فصاعدا في سلام وهمي، أو تستقيل، ومهما كان اختيار الضحية، فإن هذا سيصاحبه تدهور حالتها الصحية الجسدية والنفسية. في هذه الظروف، فإن اللجوء الشكلي للقانون من شأنه فرض نفسه.

X- الإجراءات الواجب إتباعها عند التعرض للتحرش الجنسي:

يجب أن تكون هناك برامج تدريب لكل الإناث عموما على كيفية مواجهة أفعال التحرش، وكيفية توثيق واقعة التحرش وكيفية الإبلاغ عنها.

1- المواجهة الشخصية للمتحرش:[1]

ويقصد بها رد فعل الضحية لواقعة التحرش الجنسي. إن الرد السريع والحاسم على المتحرش، من أول مرة، من شأنه أن يوقف معظم المتحرشين عن التمادي في وقائع التحرش، لذلك يجب تدريب الإناث على ذلك حتى تصبحن مستعدات للرد في أي وقت، فلا توجد امرأة محصنة ضد التحرش الجنسي، الرد السريع والحاسم على واقعة التحرش الجنسي يجب أن يتسم كالآتي:

❖ إخبار المتحرش بفعله بطريقة محددة وصوت مرتفع وواضح مع إيضاح سلوكه المرفوض.

---

[1] د.هشام عبد الحميد فرج، مرجع سابق ،ص ص63-65.

❖ تطلب من المتحرش بصيغة الأمر التوقف عن هذا السلوك المرفوض بصوت مرتفع وصريح فتقول له مثلا (لا تقل لي هذه الألفاظ مرة أخرى، وإلا سأضطر للإبلاغ عنك)، هذا الطلب لا يجب أن يشتمل على التمني أو الرجاء مثلا (لو سمحت، من فضلك ....).

❖ لا تبدي أي أعذار لسبب رفضك لسلوك المتحرش، فلا تقولي (لا تفعل كذا لأنني متزوجة أو مخطوبة) لأن قول ذلك يعني أن هذا السلوك مقبول منك لولا ظروف ارتباطك بالزواج أو الخطبة ، وهذا من شانه أن يجعل المتحرش يكرر سلوكه مع غيرك غيرالمرتبطات ، أو حتى معك شخصيا إذا انفصلت عن زوجك أو خطيبك.

❖ رد فعلك الواضح الصريح السابق ذكره، قد يقابله مهادئة وخداع من المتحرش، فقد يبدي اعتذاره بشدة ويأسف على ما فعل، ويطلب منك الصفح وقبول اعتذاره، إذا حدث ذلك لا تقبلي اعتذاره نهائيا، فلا تقولي له (إني قبلت إعتذارك) لأن ذلك يعني بالنسبة له سهولة السيطرة عليك، وسيكرر أفعاله ثانية مادمت في النهاية تصفحين عنه.

❖ تذكري دائما أن واقعة التحرش لست مسؤولة عنها، سواء من خلال أسلوب حياتك، أو طريقة ملابسك، فالمشكلة في المتحرش وليست فيك أنت. دائما ضعي ذلك في تفكيرك لأن اعتقادك بغير ذلك قد يجعلك تلقي باللوم على نفسك، وبالتالي سيكون رد فعلك على واقعة التحرش ضعيفا، وهذا من شأنه أن يجعل المتحرش يتمادى في سلوكه.

❖ يجب أن تتناسب لغة جسدك مع قوة وصراحة تعبيرك باللسان، لذلك أثناء طلبك من المتحرش التوقف عن هدا السلوك،يجب أن تصوبي عينيك بصورة حادة إلى عيني المتحرش، وأن يكون رأسك مرفوع، وأكتافك راجعة للخلق، وأن تقفي على قدميك وقفة جادة ولا تبتسمي، ولا تكلميه وأنت جالسة.

❖ لا بد أن يتناسب رد فعلك مع سلوك المتحرش، فإذا اقتصر سلوك المتحرش على الألفاظ، فيكون ردك بالرفض الصريح لهذا السلوك، أما إذا تجاوز المتحرش ذلك، وقام بفعل مادي على جسدك فيجب أن يقترن رفضك اللفضي بفعل مادي مثل:الإمساك بقوة بيديه لإبعادها من جسدك ، مع رفع صوتك تعبيرا عن رفضك لهذا السلوك، وهذا الصوت المرتفع قد يصل إلى مسامع الآخرين ، فتجدي الدعم والمساندة منهم.

❖ تحدثي عن واقعة التحرش التي تعرضت لها للآخرين المحيطين بك وبالمتحرش، فإذا كان المتحرش زميلك في العمل فاذكري واقعة التحرش لكل زملائك وزميلاتك. إن تحدثك عن واقعة التحرش للمحيطين بالمتحرش سينقذك من الوقوع في التحرش مرة أخرى من هذا المتحرش ، أو من غيره المتواجدين في نفس المكان ، وكذلك ستحمي زميلاتك من الوقوع ضحايا لسلوكيات هذا المتحرش. إن صمتك سيحمي المتحرش.

2- توثيق وقائع التحرش:[1]

كثيرات من ضحايا التحرش يتجاهلن واقعة التحرش، ويتخذن موقفا سلبيا ويؤثرن السلامة معتقدات أن المتحرش سوف يتوقف عن التحرش لعدم الاستجابة له، لكن الواقع العملي يؤكد أن تجاهل واقعة التحرش وعدم إتخاد أي موقف إيجابي للرد على المتحرش سيجعله يتمادى أكثر، وربما يتعدى مرحلة التحرش اللفظي إلى التحرش البدني ، إن توثيق كل واقعة من وقائع التحرش يقتضي أن تسجل الضحية في سجل خاص بها ، تاريخ واقعة التحرش وساعة حدوثها، وأسماء الشهود المتواجدين أثناء الواقعة، أو الذين حضروا بناء على صوتها المرتفع في مواجهة المتحرش. كذلك يجب التحفظ على البريد الإلكتروني المتضمن لألفاظ أو واقعة التحرش، وحفظه عل القرص الصلب للكمبيوتر الشخصي، حتى لو كان صاحبه مجهولا، إن التوثيق يجب أن يشتمل أيضا على الأفعال السلبية المترتبة على رفض سلوك المتحرش، مثال ذلك حصول العاملة على درجة أقل في تقييم الأداء الوظيفي إذا رفضت سلوك المتحرش من المشرف عليها أو مديرها فيجب الاحتفاظ بصورة من تقييم الأداء الوظيفي الحالي (المنخفض)، وصورة من تقييم الأداء للسنوات السابقة.

3-الإبلاغ عن واقعة التحرش:[2]

1- الإبلاغ الداخلي:

لا بد أن يكون داخل كل مؤسسات العمل قسم للشؤون القانونية يتولى كل ما يعرض عليه من مشاكل بين منسوبية، بما في ذلك التحقيق في وقائع التحرش الجنسي، لذلك يجب أن تلجأ الضحية أولا إلى قسم الشؤون القانونية للإبلاغ عن التحرش الجنسي إذا حدث هذا التحرش داخل المؤسسة، لكن هناك العديد من الصعوبات المترتبة عن الإبلاغ الداخلي تتمثل في:

- ❖ أن الشؤون القانونية عادة تحاول أن تقلل من حجم واقعة التحرش وتحاول أن تغلق الموضوع تحقيقا حفاظا علية سمعة مكان العمل.
- ❖ إذا تمسكت الضحية بعدم التنازل أو الصلح مع تعهد المتحرش على أن لا يعود لمثل هذا السلوك مرة أخرى، فإن الشؤون القانونية تتخذ منها موقفا عدائيا بدلا من مساندتها، وحتى بدلا من التزام الحيادية.
- ❖ تزداد المشكلة تعقيدا إذا كان المتحرش هو مدير العمل لأن الشؤون القانونية تعمل تحت رئاسة، وتؤمر بأمره في معظم الأحيان، وبالتالي فإن نتائج التحقيق ستكون ظالمة

---

[1] د-هشام عبد الحميد فرج، مرجع سابق،ص ص 65-66

[2]نفس المرجع، ص ص 66-67

ومجحفة للضحية، وقد يترتب عليها نتائج سلبية و خطيرة ، كالفصل من العمل، أو إنقاص الحوافز .لا بد من توفر دليل لدى الضحية مثل وجود شهود، لكن في حالة عدم توفره، يفضل عدم الإبلاغ حتى لا يعتقدون أنها مثيرة للمشاكل. وفي حالة وجود ضحية أخرى لا بد من إقناعها على الإبلاغ لأن القوة في الكثرة.

2- الإبلاغ الخارجي:

بالنسبة للعاملين في الحكومة والقطاع العام، إذا كان المتحرش هو رئيس أو مدير الضحية، يجب التقدم بالبلاغ مباشرة إلى النيابة الإدارية، وعدم اللجوء غلى الشؤون القانونية بمكان العمل ، لأنها تابعة للمتحرش، أما في حالة العاملات، والموظفات في المصانع والشركات الخاصة، فيجب أن تتقدم بالبلاغ مباشرة إلى النيابة العامة.

في كل الأحوال السابقة يجب أن تحتفظ الضحية بهدوء أعصابها وأن لا تتهور وتفقد أعصابها ، فتفقد تعاطف ومساندة الآخرين، لذلك يجب أن تتبع ما يلي :

➢ **استشارة محامي:**[1]

إن وجدت الضحية محامي، من المستحسن أن يكون محسسا بالإجراءات الدفاعية لضحايا التحرش الجنسي، لا بد على المحامي تلقي أقوال الضحية وتسجيلها، إقامة علاقة ثقة معها بطرح أقوالها بطريقة جديرة بالتصديق، مع إظهار تفهمه، ومساعدتها في الوصول إلى ما تريده، مع السرد المفصل لأفعال وأقوال التحرش الجنسي.

➢ **بسرعة الإبلاغ:**

لابد من الإبلاغ عن الحادثة داخل مكان العمل فيجب ألا تغادر المكان قبل الإبلاغ لأن هذا يعطيها مصداقية أكثر.

4- دعم ضحية التحرش:[2]

هذا الدعم يتطلب جهدا من الضحية، أهم الوسائل الذاتية التي تساعدها:

❖ تقبل ما حدث.
❖ أن تتحدث للآخرين المحيطين بها من الأهل والأقارب والأصدقاء والزملاء.
❖ أن تتواصل بأي صورة مع الضحايا الآخرين للتحرش الجنسي.
❖ أن تقتنع أنها غير مسؤولة عما يحدث لها.
❖ أن تبحث في الخيارات المتاحة لها، كالإبلاغ أو الصمت.

---

[1] Katz(c) , opcit,pp88-90

[2] د.هشام عبد الحميد فرج، مرجع السابق، ص 68-70.

❖ أن تحاول إخراج قضيتهما من قـضية شخـصية إلـى قـضية عامـة ، بكتابـة قـضيتها بحذافيرها وإرسالها للنـشر، إنـشاء جماعـة مناهـضة للتحـرش الجنـسي، التواصـل بالـشبكة العنكبوتية والاندماج مع منظمات حقوق الإنسان.

❖ العلاج النفسي إن تطلب الأمر ذلك، حيث تتبـع العـلاج عنـد طبيـب نفـسي متخـصص في التعامل مع ضحايا التحرش الجنسي.

XI - تطور قوانين التحرش الجنسي في العالم:

1-في الدول الغربية:

➢ **الولايات المتحدة :**

منـذ سـنة 1976 بـادرت "مارغريـت مـاد" (MARGARET MEAD) لأول مـرة لمـشكلة طابوهات التحرش الجنسي في عالم الـشغل فـي الكتـاب الأحمـر" RED BOOK" الـذي تـرجم من طرف الجمعية الأوروبية ضد العنف الممارس على المرأة في أماكن العمل AVFT.

يحظر قانون الحقوق المدنية لعام 1964 في بابـه الـسابع ، التمييـز فـي مجـال العمـل على أساس العرق ، الجنس ،اللون، والأصل القومي أو الدين.

1980 أصدرت لجنة تكافؤ فرص العمل الأمريكية لوائح لتعريف التحرش الجنسي .

1991 الحكم في أول قضية للتحرش الجنسي وفقا لتعديل القانون آنذاك.

1998 إقرار إحدى المعالم فـي الولايـات المتحـدة الأمريكيـة أن أصـحاب العمـل هـم أيـضا عرضة للتحرش الجنسي من طرف موظفيهم.

2006 تم في الولايات المتحدة تنقـيح معـايير انتقـام صـاحب العمـل لـشكوى الـضحية مـن التحرش الجنسي ، لتشمل أي قرار وظيفي سلبي أو معاملة سلبية للضحية " [1].

➢ **أستراليا:**

يعتبر القانون الفدرالي لسنة 1984 أنه يقـوم شـخص بارتكـاب التحـرش ضـد شـخص آخر إذا راوده عن نفسه أو وجه لـه طلبـا غيـر لائـق يتعلـق بممارسـة جنـسية ، أو إذا أتـى سلوكا غير لائق وذي طبيعة جنسية عندما تكـون لـدى المجنـي عليـه أسـباب معقولـة تجعلـه يوقن بأنه في حالة رفض الطلب ، أو الاعتراض على الـسلوك، فـان ذلـك يمكـن أن يجلـب لـه الضرر بأي شكل من الأشكال في مجـال عملـه ، أو إذا تبـين فعـلا انـه ترتـب عـن رفـض

---

(1) د هشام عبد الحميد فرج مرجع سابق ص22.

المـراودة او الطلـب أو الاعتـراض علـى الـسلوك للإضـرار بالـضحية بـأي شـكل مـن الأشكال"[22].

- **كندا**

يتضمن القانون الكندي الخاص بحقـوق الإنـسان إشـارة للتحـرش الجنـسي ، إذ اكتفـى بالتنصيص على أنه ضرب من ضروب الممارسات التمييزيـة فـي المجـالات التـي لهـا صـلة بالعمل في الميدان المحضور، أما عن قانون الشغل الكندي فانـه يعـرف التحـرش الجنـسي علـى أنه كل سلوك أو كلام أو حركة أو اتـصال ذو طبيعـة جنـسية مـن شـانه أن يـشكل اهانـة أو إذلالا لأحد العمال الذي يمكـن أن يعتبـره بالاسـتناد إلـى أسـباب معقولـة شـرطا ذي طبيعـة جنسية يتعين عليه تلبيته لإحراز وضيفة ، أو الاستفادة من التكوين أو الترقية[1] .

- **كاليفورنيا:**

يعاقب قانون التشغيل والإسكان والمتكـافئين علـى التحـرش الجنـسي ، ويقـوم القـانون الإداري الكاليفورني في الجزء الثاني للنظام الداخلي رقم 6/7287 عام 1988 بتجريمه"[2].

- **ألمانيا :**

ينص القانون الثاني الصادر فـي 24 يونيـو 1994، والخـاص بالمـساواة فـي الحقـوق بين النساء والرجال مجموعة من المقتضيات الرامية إلى صـون كرامـة الرجـال والنـساء علـى حد السواء ، وذلك بحمايتهم من التحرش الجنسي (الفـصل 10 مـن القـانون الخـاص بالمـساواة في الحقوق) وهو قانون يهـدف إلـى حمايـة العـاملين مـن التحـرش الجنـسي داخـل أمـاكن العمل[3].

- **الأرجنتين:**

يعاقب القـانون الرئاسـي الـصادر فـي 18 نـوفمبر 1993 علـى ممارسـة التحـرش الجنسي داخل المؤسسات الإدارية العمومية.

- **النمسا:**

يصنف القانون رقم 833/1992 الـذي دخـل حيـز التنفيـذ فـي الفـاتح ينـاير 1993 ، وجاء معدلا لقانون 23 فبراير 1979 الخاص بالمساواة فـي المعاملـة. التحـرش الجنـسي الـذي

---

[2] التحرش الجنسي في المغرب الصادر عن الجمعية الديموقراطية لنساء المغرب، دراسة سوسيولوجية وقانونية، نشر الفنك ، المغرب ،2001 ، ص 124.

[1]الجمعية الديموقراطية لنساء المغرب نفس المرجع ، ص 125.

[2] نفس المرجع ، ص 127.

[3] حورية شريف حوات ، أمينة المريني: دليلك إذا تعرضت للتحرش الجنسي ، ط1 ، الجمعية المغربية للدفاع عن حقوق الإنسان ، الرباط ، دس ، ص 71-72.

يرتكبه المشغل وهي مسالة لم ينص عليها قانون 1979 بشكل صريح ضمن الأفعال الممنوعة التي تقوم على أساس التمييز، وقد تستدعي إقامة دعوى للتعويض عن الضرر، كما أن القانون رقم 100/1993 الصادر بتاريخ 13 فبراير 1993، والمطبق على الوظيفة العمومية الفيدرالية يضع التحرش الجنسي في خانة الأفعال الممنوعة التي تقوم على أساس التمييز الجنسي[4].

➢ **الدانمارك:**

لا تملك الدانمارك تشريعا يمنع التحرش بالضبط ، القانون الدانماركي الخاص بالمساواة في التعامل بين الجنسين لا يغطي إلا بعضا من مظاهر التحرش الجنسي في العمل ، وتملك الدانمارك تقليدا قويا يرمي إلى عدم التدخل التشريعي في سوق العمل ، وتحل المشاكل بالاتفاقات الجماعية.[1]

.في 2005 صدر القانون 1385/في 2005/12/21 الخاص بالتحرش الجنسي.

➢ **الفلبين :**

صدر عام 1995 قانون مكافحة التحرش الجنسي وهو مكون من 10 أقسام ليتحدث عن توضيح التحرش في أماكن العمل والدراسة وواجبات ومسؤوليات صاحب العمل، وعقوبات هذا التحرش.

في عام 1997 أقرت احدى الولايات الهندية مبدأ أن التحرش الجنسي غير مشروع.

➢ **الصين:**

في عام 2005 أضافت الصين إحكاما جديدة على قانون حماية حق المرأة لشمل التحرش الجنسي، وفي عام 2006 تم صياغة ملحق شنغهاي للمساعدة في تعريف التحرش الجنسي في الصين.

➢ **فرنسا :**

1992: اعتماد القانون 1179/92 الذي يجرم التحرش الجنسي في العمل وقد صدرت الدورية رقم 88/93 لتنظيم تطبيق هذا القانون داخل المؤسسات الوظيفية العمومية ، والذي يجرم مرتكب التحرش في العمل بالحبس سنة ، آو غرامة مالية تقدر ب 25000فرنك

---

[4]حورية شريف حوات وآخرون ، مرجع سابق ، ص 73.

[1] AVFT , association européenne contre les violences faites aux femmes au travail, De l’abus de pouvoir sexuel, le harcèlement sexuel au travail ,éd la Découverte ,boréal ,Paris, 1990, p135.

2001: قانون المساواة بين النساء والرجال، ويعاقب على ارتكاب الجنحة نفسها تطبيقا لمقتضيات الفصل 233/222 من القانون الجنائي المعدل، والعقوبة هي الحبس لمدة تصل إلى سنتين، وغرامة قد تبلغ 100000 فرنك.

➢ **بريطانيا:**

تعديل قانون التمييز الصادر عام 1975 وذلك لمواجهة التحرش الجنسي في عام 1986 ، ثم صدر عام 1997 القانون رقم 40 للحماية من التحرش الجنسي سواء في أماكن العمل أو في غيرها.

في عام 2002 ألزم مجلس برلمان الاتحاد الأوروبي جميع الدول الأعضاء في التحاد الأوروبي على إصدار قوانين لمنع التحرش الجنسي في أماكن العمل ، أو تعديل القوانين الموجودة لمنع أشكال التمييز على أساس الجنس والتحرش الجنسي ، والعمل على إصدار هذه القوانين قبل شهر أكتوبر لعام 2005.

على المستوى الدولي كان لمنظمة العمل الدولية العديد من النصوص:

1991 : صدر قرار مؤتمر العمل الدولي الخاص بالعاملات حيث طالب بإعداد نماذج تدريبية ومواد خاصة بالقضايا الكبرى للعاملات.

1997 : حملة حول التحرش الجنسي ، وسوء المعاملة لموظفات الطيران.

1998 : أصدرت المجلس التنفيذي للاتحاد الدولي لحرية النقابات التجارية برنامج عمل لمكافحة التحرش الجنسي.(1)

2- في الدول العربية: (1)

➢ **تونس:**

يعتبر التحرش الجنسي جريمة يعاقب عليها القانون بالسجن لمدة عام أو بغرامة قدرها ثلاثة آلاف دينار، و يشترط التكرار في التصرف و المضايقة و الأقوال و الأفعال، و أن التكون الغاية جنسية ، مع إمكانية إثباته.

➢ **المغرب:**

تنص المادة 1/305 من مجموعة القانون الجنائي المغربي على أنه يعاقب بالحبس من سنة إلى سنتين، و بغرامة مالية من خمسة آلاف إلى خمسين ألف درهم، كل من

---

(1) د هشام عبد الحميد فرج مرجع سابق ص22-23..

(1): د.هشام عبد الحميد فرج، مرجع سابق، ص ص25-26.[1]

استعمل ضد الغير أوامر و تهديدات، أو وسائل الإكراه، أو أي وسيلة أخرى ، مستغلا السلطة التي تخولها له مهامه لأغراض ذات طبيعة جنسية.

- **قطر:**

ينص قانون العقوبات القطري رقم 13 لسنة 2004 على أن التحرش الجنسي فعل غير قانوني، و يتحمل فاعله عقوبة السجن و الغرامة المالية.

- **الكويت :**

" إذا كان التحرش عبارة عن إشارة أو فعل فاضح مخل بالحياء على مرأى و مسمع من الآخرين، فإنه يعاقب بالحبس مدة لا تتجاوز سنة ، و غرامة مالية لا تتجاوز ألف روبية". و في حالة وقوع التحرش مباشرة من الجاني على أماكن العفة و الحياء في جسد المرأة العاملة، فإن الواقعة تمثل جريمة هتك عرض بالإكراه، و يعاقب عليها بالحبس مدة تصل 15 سنة.

3- في الجزائر:

أصدرت الجزائر تشريعات تجرم فيها التحرش الجنسي نتيجة لطلب العديد من الجمعيات و المنظمات الخاصة بالدفاع عن حقوق الإنسان و المرأة ، و تم التطرق إلى جريمة التحرش الجنسي لأول مرة في التشريع الجزائري ، و ذلك في قانون العقوبات الجديد طبقا للقانون رقم 04/15 المؤرخ في 27 رمضان 1425ه الموافق ل10 نوفمبر 2004 المعدل و المتمم للأمر رقم 66/156 المؤرخ في 18 صفر 1386 الموافق 8 جوان 1966 ، الصادر بالجريدة الرسمية رقم 71 لسنة 2004.[1]

كما أنه جاء في تشريع العمل في المادة رقم 6 من القانون 90/11 الصادر في 21 أفريل 1990 أنه في إطار علاقة العمل يكون للعمال كذلك:

- الحق في الشغل الفعلي في احترام حرمتهم الجسدية و المعنوية و كرامتهم.
- الحق في الحماية ضد كل تمييز لشغل منصب عمل القائم على الكفاءات.
- الحق في التكوين المهني و الترقية.
- الحق في الدفع المنتظم لأجورهم.
- الحق في كل المزايا المنبثقة في العمل.[2]

أما عن أولى قضايا التحرش الجنسي في الجزائر فقد كانت في سنوات التسعينات، إذ تقول الأستاذة فاطمة بن براهم أن أول قضية للتحرش الجنسي رفعت أمام المحاكم الجزائرية

---

(1)- الجريدة الرسمية، العدد 71 المؤرخ في 10-11- 2004.

(2)- سمية صالحي ، مرجع سابق، ص8.

بدأت فصولها في إحدى المؤسسات العمومية سنة 1987 ، بطلها مدير عام و سكرتيرته. و تروي الأستاذة بن براهم أن المدير المتحرش كان يعاكس سكرتيرته سرا بإلزامها برقن الإرساليات و القرارات في مكتبه ، و يجبرها على قراءتها له مرارا أمامه في مكتبه و بالضبط إلى جانبه بشكل يسمح بالإطلاع على ما تقرأ . و تقول أن المدير العام كان يقوم بتلميحات وإشارات غير عادية بالنسبة لعلاقة تجمع مديرا بأمينة سره ، وتضيف المحامية أن السكرتيرة كانت كثيرا ما تتجاهل تصرفاته ، وتركز على ما يطلب منها في إطار الوظيفة، إلا أن المدير العام آراء التقدم أكثر في ممارساته ، وبلوغ مادة التحرش الجنسي الفعلي عندما ناداها في أحد الأيام إلى مكتبة ، ليرغمها على الركون إلى إحدى آلات الرقن الموجودة بمكتبة ويطلب منها قراءتها وهي مطأطأة رأسها أمامه ، ومنحنية الظهر، لكي يتسنى له بالتمويه متابعة ما تتلو عليه ، لينقض عليها كالحيوان، وشرع في ملامسة مفاتنها، إلى غاية أن استدارت بقوة محاولة التخلص من قبضاته، إلا أن هذه المحاولة انتهت بغرز القلم الذي كانت تحمله في يدها داخل عينه وفقعتها له من غير قصد. أما عن الدعوى فقد سبق هذا الأخير الضحية، ليودع ضدها دعوى قضائية بتهمة الاعتداء الجسدي مع سبق الإصرار والترصد.

ولم تكن هذه أول قضية في الجزائر، ولكنها أول قضية تم طرحها أمام العدالة الجزائرية وتواصلت حيثيات القضية إلى سنة 1989 وكان الحكم آنذاك مفاجئا حيث حكمت المحكمة على السكرتيرة ب 6 أشهر حبسا نافذا دون أن تتمكن من إثبات أنها كانت عرضة للاعتداء وتحرش جنسي.[1]

XII - التداخل بين التحرش الجنسي والتحرش المعنوي:

التحرش الجنسي ما هو إلا خطوة إضافية في التحرش المعنوي، ففي كلتا الحالتين يتعلق الأمر بإهانة الغير واعتباره كغرض تحت تصرفه، تتعلق الإهانة بالأمور الحميمية، والشيء الملاحظ هو أن النساء اللاتي تتعرضن للتحرش الجنسي وترفضن التنازل يتم تهميشهن وإعانتهن، هذا مزيج للتحرش الجنسي والتحرش المعنوي. [2]

حتى على الصعيد الجزائي فإن كلاهما (التحرش الجنسي والتحرش المعنوي) يستحق عقوبة عام حبسا و 15000 أورو غرامة، زيادة على ذلك فان التعريف الخاص

---

(1): عبد اللطيف بلقايم، وزارة وإطارات عليا في الإدارة متهمون بالتحرش جنسيا بموظفاتهم وعاملات النظافة، الجزائر نيوز، العدد 1225، 19 جانفي 2008، ص ص 12-13.

(2) : Hirigoyen (M-f): le harcèlement moral dans la vie professionnelle démêler le vrais du faux, La Découverte et Syros, Paris , 2001,pp121-122.

بالتحرش الجنسي ُوسع إلى التـصرفات المزعجـة الـصادرة عـن زمـلاء العمـل، وهكـذا هـو الحال بالنسبة للتحرش المعنوي . في حين لم يكن يؤخذ بعـين الاعتبـار سـابقا سـوى للتـصرفات الناجحة عن المسؤولين، والعلاقة بـين هـذين الـشكلين هـي مخـاطر التعـرض لحـالات مـن التحرش الجنسي المحجوب تحت سمة التحرش المعنوي.(3)

(3): Dominique et autres ; la violence, les mots, le corps, L'Harmattan, France, 2003, p ..166.

الفصل الخامس:

عرض وتحليل الحالات

الحالة الأولى:

التقينا سامية في جامعة الجزائر، وكان هذا في شهر جوان من سنة 2008، وقد دامت مد المقابلة حوالي الساعة.

1. الحالة الشخصية:

الآنسة سامية، عزباء، تبلغ من العمر 26 سنة، تعيش في فيلا صغيرة بالجزائر العاصمة (بوزريعة)، حالتها الاجتماعية جيدة، لها مستوى جامعي، تم توظيفها عن طريق الوساطة. سامية جميلة جدا، لباسها محترم وأنيق، جريئة وواثقة من نفسها، تلقائية جدا، تتكلم بثقة وفخر عن تجربتها، لهذا فهي تلفت الأنظار إليها من النظرة الأولى.

2. الوضعية المهنية:

تعمل سامية مسيرة ادارية في شركة تجارية خاصة منذ أربع سنوات، سبق لها العمل ككاتبة محامي (متزوج) لمدة ستة أشهر أين تعرضت للتحرش الجنسي وهو ما سنتكلم عنه لاحقا، غيرت عملها بسبب التودد المستمر لمديرها، وملازمته لها، بالإضافة إلى بعد مكان عملها عن البيت. اندمجت سامية في عملها السابق بسهولة وكذلك الحال في عملها الحالي، لم تتحصل على امتياز في عملها السابق، في حين تحصلت عليه مرتين في عملها الحالي، حيث كانت سكرتيرة، ثم رقيت إلى نائبة المدير الفرعي، ثم نائبة المدير العام، و قد تمت ترقيتها بخروجها للميدان، الكفاءة المهنية وإرادتها القوية للاطلاع على ما في الميدان.

3. العلاقات المهنية:

كانت علاقة سامية برئيسها (في عملها السابق) وزملائها وزميلاتها متذبذبة، كما كانت تتعامل مع الجنسين، ومع ذلك تفضل التعامل مع الرجال لأنه –حسبها- يساعد المرأة في عملها دون أن يغار منها بينما نجد العكس عند النساء. تفرض عليها طبيعة عملها التعامل مع الجنسين وهي لا تنزعج من هذه الظروف أبدا، بل تراها عادية لأن العمل مكان مقدس، وكلّ عامل يحترم هدا المكان .

4. التعرض للتحرش الجنسي:

تعرضت سامية للتحرش الجنسي في عملها السابق من طرف مديرها وهو رجل في الأربعينيات، هيبته توحي اك أنه رجل غير سوي من النظرة الأولى، وكان هذا التحرش لفظيا في بادئ الأمر، عن طريق مجاملات لطيفة وإغراء بالمال، ثم أصبح هذا التحرش جنسي علني، حيث

أصبح يلح عليها للخروج معه مقابل المال، بعدها أصبح يساومها، كانت ردة فعلها عنيفة، فشتمته بعد صمت، وقد دامت المضايقات 4 أشهر. كان المدير يستغل انفراده بسامية في مكتب واحد عن طريق محاولة استدراجها بالمشروبات والفواكه ومحاولة لمسها، كما كان يستدعيها إلى مكتبه بحجة العمل خاصة أثناء الزوال.

لقد تزامن أول تحرش جنسي مباشر بعد طلب سامية زيادة في الأجر فحدث ما حدث، ولذلك تركت العمل فبعث لها أجرها الموالي مضاعفا محاولا استغلال خروجها للبطالة.

لم تخبر سامية أحدا من الزملاء أو الزميلات بما حدث لها لتجنب الثرثرة، وكي لا تتحمل عبء ما حدث لها، كما أخفت الأمر عن عائلتها، في حين أخبرت صديقا لها فنصحها بترك العمل، وبالفعل تركته. ورغم مستواها الجامعي إلا أنها لم تكن على دراية بالقوانين المتعلقة بالعنف ضد المرأة في العمل وهذا ما جعلها تتجنب الحديث عن الأمر وكأنها هي المذنبة.

5. الوضعية الحالية:

حاليا تواصل سامية عملها كمسيرة إدارية، وهي تحضر أيضا رسالة الماجستير في علم الاجتماع، تعتبر ما حدث لها مع مديرها مجرد حادثة بسيطة تثبت شجاعتها وتمكنها من التحكم في الأمر وهذا ما زادها ثقة في نفسها. وتؤكد سامية أن تخصصها في علم الاجتماع أكسبها شخصية قوية فاستطاعت مواجهة أول مشكلة مهنية، كما حافظت على هبتها وتوازنها دون الاستسلام، رغم جهلها ببعض خبايا التحرش الجنسي.

6. التحليل:

1.6. من جانب نوع العنف الأكثر ممارسة:

تبين أن المبحوثة تعرضت فعلا إلى التحرش الجنسي اللفظي وهو ما يمكن إدراجه في خانة العنف اللفظي، فقد أكدت عند إجابتها عن السؤال رقم (18) أنها تعرضت للتحرش الجنسي من قبل مديرها الذي كان دائم التودد إليها والذي أغرقها بمجاملاته التي تتحدث عن الجمال، ولم تجد حرجا في البداية لأنها جميلة، لكنه واصل ذلك مستعملا أسلوبا آخرا وهو الإغراء "أنت شابة بزاف، يامحاينك بهذا الزين تقدري ديري دراهم كبار وتحلّي بيرو وحدك"، "لوكان تخليني والله غير تعيشي كي السلطانة".. وكل هذا أكدته المبحوثة في إجابتها عن السؤال رقم (19)، حيث صرحت أن المدير أراد أن يستغل جمالها كي يتمادى في مدحها وهذا كله يدل على أن المدير (المحامي) غير سوي الخلق، وأراد استغلال الجمال (والذي هو هبة ربانية) في أغراضه الشخصية، وهي كلها تلميحات لفظية ذات طابع جنسي، كما كان يحضر لها المشروبات والفواكه في كل وقت ودون أن تطلب منه ذلك، وهنا بدأت تنزعج خاصة وأنه أصبح يحاول لمسها مستغلا انفرادهما في المكتب، ولم يقف عند هذا الحد،

بل عرض عليها الخروج معه بصفة مباشرة دون التواءات وهو ما أكدته المبحوثة عند إجابتها عن السؤال رقم (20)، حيث صرحت بأنه عرض عليها الخروج معه دون خجل "واش، واقتاه نخرجو؟ آه ما تخميش ڤاع في لاپاي خاطر راكي خالصة من دوك، ونزيدلك حقك"... هنا خرجت المبحوثة عن صمتها واستعملت أسلوبا آخر وهو المواجهة ثم ترك العمل.

من خلال هذه الحالة يتضح أن المدير لم يقتصر على استعمال العنف اللفظي، بل تجرأ على محاولة اللمس.

2.6. من جانب التعاملات المهنية مع الجنس الآخر:

لقد تبين من خلال هذه الحالة أن هناك علاقة بين كثرة التعاملات المهنية مع الجنس الآخر ومدى ارتفاع ظاهرة التحرش الجنسي، حيث يظهر من إجابة المبحوثة على السؤال رقم (23) والسؤال رقم (24) أنها كانت تنفرد مع مديرها في المكتب، حيث يعمد أحيانا لاستدعائها لمكتبه بحجة العمل ومن ثم يستغل الوضع كي يلامسها، ويرجع هذا إلى نظام العمل في تلك المؤسسة، حيث أن مكتبها مفتوح مباشرة على الزبائن رغم أنها تعمل فيه لوحدها طول الوقت، فلا يأخذ راحته ويتحجج بالعمل كي ينفرد بها.

كما يساعد على هذه الوضعية الاتصال المباشر الذي يربطها بالمدير وهو ما لاحظناه من خلال الإجابة عن السؤال رقم (22) حيث صرحت المبحوثة أنه تربطها علاقة اتصال مباشرة مع المعني وهو عمل إداري أراد تحويله إلى عمل جنسي ويحدث هذا بفعل التواجه والالتقاء الدائم بينهما. وما نريد هنا التنويه إليه هو أن جمال المبحوثة وجرأتها وجاذبيتها بفعل حركاتها العفوية ولّد عند المدير الرغبة وهذا يحدث أكثر عند الاتصال المتكرر بينهما، فهي تلفت إليها النظر وهو سبب من الأسباب التي أدت إلى مضايقات المدير الجنسية، وبالرغم من هذا ظلت واثقة من نفسها وقدراتها وهذا ما جعلها تواجه المشكل بشجاعة.

3.6. من جانب الامتيازات والتحولات المهنية:

يتجلى لنا من خلال هذه الحالة، أن المبحوثة تعرضت لمشكل التحرش الجنسي بعد طلبها امتيازا وهو زيادة الأجر، رغم المجاملات التي كانت تسمعها سابقا من طرف مديرها، وهو ما أكدته من خلال إجابتها عن السؤال رقم (27) حيث صرحت أن مديرها كان يمدحها ويجاملها لكنه لم يتعد حدوده أبدا، وأنه مباشرة بعد طلبها زيادة الأجر منه بدا يحاول إغراءها بعرض اقتراحاته الجنسية.

هنا استغل المدير حاجة المبحوثة إلى زيادة الأجر لأغراضه الشخصية، وقد اتخذت تجاهه إستراتيجية المواجهة وشتمته وتركت العمل لثقتها بنفسها، لكنه لم يقف عند هذا الحد بل استعمل أسلوب المراوغة والإغراء من أجل جذبها إليه، وهو ما صرحت به المبحوثة، فبعد تركها للعمل، بعث لها الأجر مضاعفا، وهذا كمحاولة منه لاستدراجها وإغرائها.

المبحوثة لم تتحصل على امتياز في عملها الأول في حين تحصلت على ترقية في عملها الحالي بفعل التجربة وتطلعها على الميدان الذي أكسبها كفاءة مهنية ساهمت في ترقيتها، وهذا دون إهمال عامل الوساطة حيث وظفت في عملها الحالي عن طريق الوساطة وهي صفة مساعدة نوعا ما، لكن ما ساعدها أكثر هنا هو علاقتها الجيدة مع أصدقائها، وهو ما أكدته عند إجابتها عن السؤال رقم (29)، حيث صرحت أنها أخبرت صديقها عن تحرش مديرها المستمر بها، فنصحها بترك العمل وهو ما فعلته رغم صعوبة الحصول على عمل جديد.

وبالتالي فإن المدير استغل جانبا من سلطته وهو الأجر، في الضغط على المبحوثة، ورغم أن المشكل لازال ضمن الطابوهات إلا أنها لم تكترث وأخبرت أحد الأصدقاء، ويرجع هذا لثقتها بنفسها ولأهمية الاتصال في التغلب على الصمت.

الحالة الثانية:

التقينا وهيبة في جامعة بوزريعة، وكان هذا في شهر جوان من سنة 2008، وقد دامت مدة المقابلة حوالي الساعة والربع.

1. الحالة الشخصية:

الآنسة وهيبة، عزباء، تبلغ من العمر 31 سنة، تعيش بمنزل متواضع بالجزائر العاصمة، يتيمة الأب، حالتها الاجتماعية متوسطة، لها مستوى جامعي، تم توظيفها عن طريق الشهادة. هي متوسطة الجمال، أنيقة، طويلة القامة، واثقة من نفسها تتكلم بعد تفكير طويل، فهي تتحكم في نفسها وكلامها.

2 . الوضعية المهنية:

تعمل وهيبة في مؤسسة حكومية خدماتية منذ 9 سنوات، سبق لها العمل في وكالة عقارية لمدة 9 أشهر، غيرت عملها من أجل الانتقال إلى القطاع العمومي حيث أنها كانت تعمل بقطاع خاص، أيضا من أجل الراتب وامتيازات أخرى كالتقاعد والتأمين الاجتماعي، اندمجت بصعوبة في عملها الحالي، حيث تمت ترقيتها من رتبة عون إداري إلى إطار عن طريق امتحان مهني، وبعد جهد جهيد، حيث لم تستسلم أمام أول مشكلة بل ظلت تحاول وتحاول حتى تمت ترقيتها.

3. العلاقات المهنية:

كانت علاقة وهيبة برئيسها عادية جدا (علاقة الرئيس بالمرؤوس) ثم تحولت إلى علاقة احترام جيدة بعد حدوث المشكل الذي واجهته (التحرش الجنسي)، أما عن علاقتها بزملائها وزميلاتها فكانت متذبذبة حيث تربطها بالبعض علاقة غيرة وحسد بحكم منصبها، أما البعض الآخر فكانت علاقتها بهم

جيدة، تتعامل مع الجنسين في عملها خاصة الرجال، كما تفرض عليها طبيعة عملها الانفراد مع زملائها في مكتبها، وهي لا ترى حرجا في ذلك طالما أنه مكان عمل.

4. التعرض للتحرش الجنسي:

تعرضت وهيبة للتحرش الجنسي من قبل رئيس مصلحة المستخدمين، وهو رجل في الأربعينيات من عمره، متزوج، يبدو لك من الوهلة الأولى أنه صارم وشديد، وحدث هذا قبل ترقيتها أي عندما كانت عون إداري.

بدأت هذه المضايقات عند التعيين في مناصب جديدة، تقدمت على إثرها وهيبة بطلب خطي من اجل الترقية من عون إداري إلى متصرف إداري، لكن رئيس مصلحة المستخدمين استغل هذه الفرصة وأصبح يجاملها ويلمح لها تلميحات عن جسدها، لكنها اعتبرت ذلك بسيطا كونها أنيقة حسب رأي الجميع، ثم تحولت هذه التلميحات إلى محاولات اللمس والمساومة العلنية فكانت ردة فعلها ذكية، حيث حاولت مسايرته ثم واجهته، ودامت مدة هذه المضايقات حوالي سنة، حيث استغل خلالها انفراده بها وحاول ملامستها وتقبيلها، فقاومته، ثم بدأ يتربص بها، فيعمد إلى وضعها في مجموعة المناوبة التي يرأسها ويحاول التحرش بها خاصة أثناء الزوال. وقد تزامن أول تعرض للتحرش بطلب الترقية لكنها قاومته ولم تستسلم له، واستعملت أسلوب المسايرة إلى أن ترقّت عن طريق امتحان مهني.

لم تخبر وهيبة أحدا من أفراد عائلتها لأنه مشكل يخصها، وباستطاعتها حلّه، في حين أخبرت إحدى زميلاتها فنصحتها بتجنبه. وفيما يخص القوانين المتعلقة بالعنف ضد المرأة، كانت وهيبة على اطلاع بها كونها في الميدان، إلا أنها لم تتخذ أي إجراء قانوني، كما أنها لم تفكر أبدا في ترك عملها لأنها تعودت على تحمل أعبائها بنفسها، وتمكنت من معالجة الوضع والتخلص من مضايقات رئيس المصلحة بفعل المواجهة والثقة بالنفس وتحمل المسؤولية.

5. الوضعية الحالية:

حاليا تواصل وهيبة عملها كإطار، كما أنها تحصلت على شهادة الماجستير في علم الاجتماع، وهي مقدمة على اختبار مهني من أجل الترقية.

وهيبة تعتبر ما حدث لها مجرد عائق إداري يثبت شجاعتها، وفتح عينيها على عدة أمور في العمل، فأصبحت أكثر نضجا، وتتصرف وقت العمل مثلما يتصرف الرجال، وبفعل منصب المسؤولية الذي تشغله، أصبحت تتحكّم في العديد من الأمور وتحاول دوما مساعدة النساء اللواتي كن في يوم ما عرضة للتحرش الجنسي لأنها مرت به، وتعرف جيدا ما يتركه من آثار في النفوس.

6. التحليل:

1.6. من جانب نوع العنف الأكثر ممارسة:

تبين أن المبحوثة تعرضت فعلا إلى التحرش الجنسي اللفظي وهو ما يمكن إدراجه في خانة العنف اللفظي، وقد أكدت عند إجابتها عن السؤال رقم (18) أنها تعرضت للتحرش الجنسي من قبل رئيسها المباشر وهو رئيس مصلحة المستخدمين الذي كان يجاملها ويعطيها ملاحظات عن جسدها، كما كان يردد على مسامعها عبارات محرجة وهو ما تبين من خلال إجابتها عن السؤال رقم (19)، فقد كان رئيس المصلحة يمدحها ويجاملها "أنت (cadeau) طاح عليا من السما" "أنت شابة وهايلة"... كما كان أيضا يعطيها ملاحظات عن الجسد وهي إن دلت على شيء فهي تدل على التحرش الجنسي "أنت معمرة ولاطاي ديالك تعوالمني بزاف" وعدة عبارات أكثر تعمقا، وتسبب إحراجا لأي كان. ولم يتوقف عند هذا الحد، بل أصبح يساوم ويضغط من أجل الوصول إلى مراده، وقد اتخذت المبحوثة في البداية إستراتيجية المسايرة والتجنب من أجل ربح الوقت ومعرفة النوايا الحقيقية لهذا الرجل، وهو ما لاحظناه من خلال إجابتها عن السؤال رقم (20) حيث أصبحت تسايره وتتجنبه كي لا تسقط في فخّه لأن المنصب كان بيده، إلا أنه استعمل أسلوبا أكثر قذارة وهو الاعتداء الجسدي بلمس أثدائها ومحاولة تقبيلها، وهنا استعملت إستراتيجية أخرى وهي الإعلان عن الرفض بالمواجهة. ويتضح هنا أن رئيسها لم يقتصر على استعمال العنف اللفظي بل تجرأ على الملامسات الجسدية.

2.6. من جانب التعاملات المهنية مع الجنس الآخر:

لقد تبين من خلال هذه الحالة وجود علاقة بين كثرة التعاملات المهنية مع الجنس الآخر، ومدى ارتفاع ظاهرة التحرش الجنسي حيث ظهر من خلال الإجابة على السؤال رقم (23) أن المبحوثة نادرا ما كانت تلتقي برئيسها في مكتب واحد، ورغم هذا يستغل الوضع بمحاولة تقبيلها ولمس مناطق حساسة من جسمها، ويرجع هذا إلى نظام العمل المتبع هناك إذ تشغل هي وزميلاتها مكتبا مشتركا، في حين مكتبه منفرد وبالتالي لا يفوت أي فرصة لتواجدها في مكتبه، كما أن الانفراد يمكن أن يغرس هذه الفكرة. فعند الإجابة عن السؤالين رقم (16) ورقم (17)، أكدت أنها تتعامل مع الجنسين في عملها وخاصة الرجال، ويحدث الانفراد في المكتب أحيانا إلا أنها لا ترى مشكلا في هذا طالما يتعلق الأمر بالعمل.

إذن المشكل هنا ليس الانفراد وإنما ثقافة المجتمع حول الانفراد، حيث ترسخت في أذهان مختلف الشرائح فكرة الانفراد واستغلال الوضع، فما إن يحدث هذا حتى تجد تفكيرا آخرا يطرأ على الفرد في استغلال هذه الفرصة.

إن التعامل المهني المباشر مع الجنس الآخر يمكن أن يولّد مشكل التحرش الجنسي، فمن خلال الإجابة عن السؤال رقم (22) تبين أن لها علاقة مباشرة مع المسؤول، وبما أن مكتبها مشترك مع زميلاتها، فإنه يستغل هذه العلاقة أثناء تواجدها في مكتبه من أجل التمادي. إن الوقت الذي تتم فيه

المضايقات مهم جدا، وهو ما تبين لنا من خلال إجابة المبحوثة عن السؤال رقم (25)، إذ صرحت أن تحرشات المسؤول بها تكثر أيام المناوبة أثناء الزوال، وهذا بتخطيط منه فهو يعمد لوضعها في مجموعته خاصة أيام الخميس (عندما كان يوم عطلة للبعض). وهذا يدل على استغلال الوضع لندرة الموظفين من أجل تمضية وقت ممتع وكسر الملل.

3.6. من جانب الامتيازات والتحولات المهنية:

يتجلى من خلال هذه الحالة، أن المعنية تعرضت للتحرش الجنسي من طرف رئيسها بعد طلبها للترقية، وهو ما ظهر من خلال إجابتها عن السؤال رقم (27) حيث أن رئيسها كان يجاملها إلا أنه تحرش بها مباشرة عندما طلبت الترقية لأنها تحظى بالأقدمية، زيادة على هذا توسعت المؤسسة لمهام جديدة لذا فلا مشكل في طلب الترقية، إلا أن المعني حاول استغلال منصبه للضغط عليها (لأن توزيع المناصب بيده) "واش واقيلا راكي حابة تجوزي ديراكت بلاما تخلصي لي زامبو"، "سقسي فلانة واش دارت باش طلعت".

هذه المبحوثة لم تتحصل على امتياز قبل تعرضها للتحرش الجنسي وهذا ما صرحت به عند إجابتها عن السؤال رقم (13) إذ لم تتحصل أبدا على امتياز أو ترقية منذ التحاقها بالعمل (قبل تعرضها للتحرش الجنسي) رغم أقدميتها، ولما طلبت ذلك حاول رئيسها استغلال منصبه بحكم إسناد مهمة التوظيف له. وقد أنصفت بعد عام من ذلك أين ترشحت لامتحان مهني آخر أهم من الأول ونجحت فيه فترقّت، وغيرت مصلحتها وشغلت منصب مسؤولية ورأت كيف يحاول الأشخاص استغلال مناصب العمل في الإدارة والمساومة لأغراض شخصية، وقد تمسكت بمنصبها وهو ما ظهر عند إجابتها عن السؤال رقم (35) إذ لم تفكر في ترك العمل "العمش خير من لعمى" خاصة أنه منصب في القطاع العمومي، فتحملت تحرشات رئيسها واختارت أسلوب المراوغة من أجل المقاومة، ونجحت في ذلك.

الحالة الثالثة:

التقينا سعاد في جامعة بوزريعة، كان هذا في شهر نوفمبر من سنة 2008، وقد دامت مدة المقابلة 45 دقيقة.

1. الحالة الشخصية:

الآنسة سعاد، عزباء، تبلغ من العمر 29 سنة، تعيش في شقة بولاية المدية، حالتها الاجتماعية متوسطة، لها مستوى جامعي، تم توظيفها من خلال قانون إدماج خريجي الجامعات، سعاد بنت خجولة، محتشمة اللباس، معاملاتها محدودة، مزاجية الطبع، لا تتقبل الظلم أبدا.

2. الوضعية المهنية:

تعمل سعاد موظفة في إطار عقود ما قبل التشغيل منذ سنة ونصف في مؤسسة عمومية خدماتية، لم تعمل أبدا من قبل، لم تندمج في عملها بسبب المعاكسات التي لا أساس لها من قبل الموظفين، لم تحصل على أي امتياز لأن المؤسسة التي تعمل بها لا تتوفر على الجامعيين، لذا فأي امتياز من شأنه أن يضر بالقدامى.

3. العلاقات المهنية:

كانت علاقتها برئيسها جيدة، فهو إنسان محترم، ذو مستوى جامعي، أما علاقتها بالزملاء فهي متذبذبة بسبب محاولات الدخول في علاقات غرامية لا أساس لها، علاقتها بزميلاتها أيضا متذبذبة بسبب الثرثرة، تتعامل مع الجنسين في عملها إلا أنها تفضل التعامل مع الرجال لأنهم يمدون يد العون بسهولة، أما النساء فتتصف تعاملاتهن بالغيرة والحيلة. تفرض عليها طبيعة عملها الانفراد مع زملائها إلا أنها لا تجد مانعا في ذلك لأنها تستطيع مسايرة أي مشكل، فالمشاكل الناجمة عن الانفراد – حسبها- تسببها المرأة أو بالأحرى تكون طرفا مهما فيها.

4. التعرض للتحرش الجنسي:

تعرضت سعاد لتحرش جنسي لفظي من قبل زميل لها وذلك عن طريق تلميحات من طرفه، فهو يعرض عليها المساعدة كلما رآها على أساس أنها ستساعده فيما بعد إذا ساعدها هو، كان شديد التلميحات دون التجرؤ على طلب الخضوع مباشرة، حيث أن تلميحاته فقط تسبب لها حالة من الخجل والإحمرار والسكوت، تلميحاته لازالت على حالها، لا تربطهما علاقة اتصال مباشرة لأنه يعمل في الطابق السفلي في الشبابيك، في حين تعمل هي في مكتب في الطابق العلوي، ورغم هذا يتردد على مكتبها بحجة العمل لكن غرضه هو التلميحات بحجة عرض الزواج منها (مع العلم أنه متزوج) وقد استعمل تلك الحجة من أجل تجنب فضحه أو إكثار الثرثرة عنه من قبل الزملاء والزميلات، يكثر مضايقتها كلما سمحت له الفرصة في الرواق، بحكم عدم امتلاكه لمكتب، وبمجرد علمه بأنها تعمل في إطار عقود ما قبل التشغيل وأنها تنتظر التوظيف بفارغ الصبر أراد استغلال هذه الوضعية، إلا أنه لم ينجح حيث أن سعاد تتجاهله تماما ولا تترك له مجالا للحديث إليها.

بالرغم من خجلها، تحدثت سعاد إلى بعض الزملاء والزميلات عن تلميحات زميلها، فنصحوها بعدم التعامل معه وتجنبه نهائيا، تريد حقا تغيير العمل إلا أنها لا تستطيع لصعوبة الحصول على منصب آخر، كما أنه المتنفس الوحيد لها للخروج من العزلة، ليس لها علم بالقوانين المتعلقة بالعنف ضد المرأة رغم أنها جامعية وتعرضت لنوع من أنواع العنف.

5. الوضعية الحالية:

حاليا لا تزال سعاد بنفس المؤسسة حيث جددت عقد عملها، لا تبالي بمشاكل الموظفين وتتجنبهم كثيرا لعدم التعاطي معهم كونها غير قادرة على مجابهتهم، فأي مشكل من هذا القبيل تعتبره مساسا بقيمتها، وشرفها، لتمسكها الشديد بالعادات.

6. التحليل:

1.6. من جانب نوع العنف الأكثر ممارسة:

تبين من خلال هذه الحالة أن المبحوثة تتعرض لتحرش جنسي لفظي، وقد أكدت عند إجابتها عن السؤال رقم (18) أنها تتعرض للتحرش الجنسي من قبل زميل لها، كما أنها لم تسلم من تلميحاته المتكررة في الخروج معه، فهو يحاول استدراجها دون الإعلان أو بصفة ذكية وهذا ما صرحت به عند إجابتها عن السؤال رقم (19)، إذ أن المعني يكرر كثيرا طلبه في الخروج معها، واقتراحاته الملتوية التي يهدف من خلالها إلى استدراجها دون التشهير "إذا كاش ما تحتاجي، نعاونك، خاطرش نتي تاني من بعد تعاونيني"، "راني حاب نبوسك ونعضك باش يزيدو يحمارو هادوك لخدود".

يبدو أن المبحوثة لا تعاني من مشكل الضغط أو محاولات اللمس، بل اقتصرت تحرشات زميلها على تحرشات لفظية وهو ما تجلى من خلال إجابتها عن السؤال رقم (20) أين صرحت بأنه لم يطلب منها ممارسة شيء علانية، كما أنه لم يحاول لمسها وهذا يعود لعدم امتلاكه سلطة عليها، فهو لا يملك ولو هامشا يضغط به عليها والشيء الوحيد الذي يحاول استغلاله هو عدم تعيينها بالوظيفة بصفة دائمة.

2.6. من جانب التعاملات المهنية مع الجنس الآخر:

لقد تبين من خلال عرض الحالة رقم (3) أنه لا توجد علاقة بين كثرة التعاملات المهنية مع الجنس الآخر بمدى ارتفاع ظاهرة التحرش الجنسي، فبناء على إجابة المبحوثة عن السؤال رقم (22) يظهر أنه لا يوجد اتصال مباشر بينها وبين المعني، فهو يعمل في مصلحة بعيدة عن التي تعمل بها، حيث يعمل بالشبابيك بينما تعمل هي في مكتب منفرد بالطابق العلوي، و هي لا تلتقي لوحدها مع المعني في مكتب واحد، وهذا ما أكدته عند إجابتها عن السؤال رقم (23) إذ لا يوجد أي عمل يربطهما ويجعل الانفراد قائما، هذا بالرغم من أنها تنفرد مع زملائها الآخرين، وهو ما تبين من خلال إجابتها

عن السؤالين رقم (16) ورقم (17) حيث تتعامل مع الجنسين، كما أن طبيعة عملها تفرض عليها الانفراد بزملائها وهي لا تجد أي حرج في ذلك، كما أنها تفضل التعامل مع الرجال، بالتالي فإن تعاملاتها المهنية المباشرة مع زملائها، والانفراد الوارد فيها لم يسبب لها أي نوع من التحرش، في حين أن زميلها الذي لا تربطه بها علاقة اتصال مباشرة يتحرش بها، ضف إلى ذلك أنها تعمل بمكتب منفرد ومع هذا لا يحرجها كثيرا ولا يتردد عليها إلا أحيانا دون تخطّي الحدود.

ويكمن الاختلاف بين هذه الحالة والتي سبقتها أن المتحرش بزميلته ليس مسؤولا ولا يتمتع بالسلطة، وعليه لم يتحرش بزميلته تحرشا علنيا، بل مجرد تلميحات لفظية حولها إلى عرض زواج لما أحس أن كل الأعين متجهة نحوه. وهنا تظهر أهمية "السلطة" في مشكل التحرش الجنسي، فبالرغم من وجود تلميحات وغيرها إلا أنها لم تؤثر كثيرا على المبحوثة، لأن المعني مجرد زميل سبقها إلى العمل، كما أنه موظف دائم، لكن للأسف حاول استغلال هاتين الميزتين من أجل تنفيذ ما يدور برأسه.

3.6. من جانب الامتيازات والتحولات المهنية:

يتجلى لنا حسب تصريحات المعنية أنها تعرضت للتحرش الجنسي من طرف زميلها دون سبب، حيث ومن خلال إجابتها عن السؤال رقم (27) تبين أنه لم يكن هناك حدث محدد ولا مناصب جديدة بل وبكل بساطة فإن عملها في إطار عقود ما قبل التشغيل هو الذي جعلها عرضة لتلميحات زميلها محاولة منه لاستغلال الوضع، فهو لا يتمتع بسلطة عليها تخوله لمضايقتها وفرض اقتراحاته عليها. المبحوثة لم تتحصل أبدا على امتياز منذ التحاقها بالمؤسسة وهذا ما صرحت به من خلال إجابتها عن السؤال رقم (13) حيث أنه لم تمر إلا سنة ونصف على التحاقها بالعمل، فهي لا تمثل فئة الأقدمية، كما أنها دخلت في صيغة عقود ما قبل التشغيل، أيضا ليس لها أية وساطة على الأقل من أجل تثبيتها، ويرجع المشكل هنا إلى أقدمية أغلب العمال في تلك المؤسسة، كما أنهم لا يملكون مستوى تعليمي عالي، في حين تتمتع المبحوثة بمستوى جامعي وهو ما عرقلها أو منع المسؤولين من تثبيتها في عمل دائم، لأن أي تميز لعملها سيجعلها تترقى بسرعة، وهذا ما لا يساعد المسؤولين والموظفين. لقد تمسكت المبحوثة بعملها رغم أنه غير دائم لوجود أمل لديها في تخطي الوضع وهذا ما أكدته من خلال إجابتها عن السؤال رقم (35)، فلصعوبة الحصول على منصب عمل دائم، لم تفكر في ترك عملها، كما أن هذا المشكل يبقى في جلّ المؤسسات، فحتى إن غيرت المنصب فمن الممكن أن تقع فيما هو أعنف مما تتعرض له حاليا، إذن اختارت المبحوثة هنا عامل الصمت واللامبالاة والتجنب من أجل مسايرة الأمر.

الحالة الرابعة:

التقينا آسيا في مكتب البريد، وكان هذا في شهر جانفي من سنة 2009، وقد دامت مدة المقابلة حوالي الساعة.

1. الحالة الشخصية:

السيدة آسيا، متزوجة وأم لطفلين، تبلغ من العمر 49 سنة، تعيش بشقة بولاية بومرداس، حالتها الاجتماعية متوسطة، زوجها يعمل كسائق تاكسي، لها مستوى ثانوي، تم توظيفها عن طريق الشهادة والخبرة، هي جميلة، متحجبة، لباسها جد محترم، تتحدث برزانة، يظهر لك من الوهلة الأولى أنها موظفة محترمة وذات مبادئ.

2. الوضعية المهنية:

تعمل آسيا خياطة مؤهلة بأحد المصانع التابعة للقطاع العمومي منذ سنتين، سبق لها العمل من قبل وكان ذلك في ورشة خياطة، حيث عملت لمدة 5 سنوات لكنها غيرت العمل بسبب غلق الورشة واضطرار صاحبها للسفر، اندمجت في عملها بسهولة، فهي امرأة تحظى بالاحترام من قل أغلبية الموظفين، لم تحصل على امتياز في عملها السابق لأنه تابع للقطاع الخاص، يصعب فيه الحصول على امتيازات، في حين تحصلت على امتياز في عملها الحالي حيث انتقلت من الورشات إلى خياطة مؤهلة ذات صلة مباشرة برؤساء أقسام ورشات الإنتاج، ترقت بفضل خبرتها الواسعة في ميدان الخياطة.

3. العلاقات المهنية:

كانت علاقة آسيا برئيسها ممتازة وكذلك هو الحال بالنسبة لزملائها وزميلاتها، تتعامل مع الجنسين، إلا أنها تفضل النساء لإمكانية إعطاء التعليمات الخاصة بالعمل بطلاقة ودون عقدة حيث توجب عليها طبيعة عملها الاحتكاك بزملائها في العمل والانفراد بهم، إلا أنها لا ترى مشكلا في ذلك لأنها تحظى بالاحترام من قبل أغلبية العمال.

4. التعرض للتحرش الجنسي:

تعرضت آسيا للتحرش الجنسي من قبل مدير المصنع الذي بدأ بعزلها عن بقية العمال ومسؤولها المباشر، كما منع أي اتصال بها لدرجة أنه وضع لافتة على باب المدخل يمنع فيها دخول أي عامل عندها دون إبلاغ مسؤول المخزن. كان دوما يتغزل بجمالها ويحسد زوجها عليها، كما كان يعطيها ملاحظات عن جسدها، وأخذ يتمادى حتى صار يحاول لمسها ومساومتها فكانت تحاول إيهامه بأنها لم تفهم شيئا وتحاول تجنبه قدر المستطاع، ودامت مدة هذه المضايقات ثلاثة أشهر، ورغم أنه لا

تربطهما علاقة اتصال مباشرة، إلا أنه كان يعمد للذهاب إلى مكتبها (رغم بعد المسافة 30 مترا) دون سبب، ويطلق نكاتا. وقد تزامن أول تعرض لها مع زيادة الطلب وتوسع المصنع، لكن آسيا كانت جد ذكية حيث أنها ضربت له موعدا في اليوم الموالي كي تخبره بردها على اقتراحه، وحينها أحضرت مسجلا وسجلت كل الحديث الذي دار بينهما، ثم أخبرت زملاءها وزوجها والمسؤولين المباشرين لها وقررت إيصال المشكلة إلى المحاكم، وهذا ما حدث، فحكمت عليه المحكمة بعقوبة مدتها 6 أشهر حبسا نافذة وغرامة مالية لها ولزوجها، لكن الحكم لم ينفّذ وتم تحويله إلى العاصمة دون المساس بمكانته، في حين حولت هي إلى مكان معزول، أما الشهود فقد أحيلوا إلى البطالة بسبب شهادتهم ضد المدير.

5. الوضعية الحالية:

حاليا لا تزال آسيا تواصل عملها بذلك المكان الذي لا يتوفر فيه حتى على وسائل النقل، أما المدير فلم تمس مكانته رغم الدليل المقدم من طرفها، وما يثير الحيرة أن الشهود لازالوا بطالين، وآسيا تحس بعقدة الذنب والحسرة اتجاه ذلك.

6. التحليل:

1.6. من جانب نوع العنف الأكثر ممارسة:

تبين بأن المبحوثة قد تعرضت فعلا إلى بعض التحرشات الجنسية اللفظية وهو ما يمكن إدراجه ضمن خانة العنف اللفظي، وقد أكدت عند الإجابة عن السؤال رقم (18) أنها تعرضت للتحرش الجنسي من قبل المدير والذي ليس هو مسؤولها المباشر، حيث عزلها عن بقية العمال في مكتب علقت عليه لافتة تمنع دخول أي عامل عندها، فأراد بهذا أن يضغط عليها حتى تستلم له، كما كان يجاملها، ويطلق النكات، ويساومها، وهذا ما تبين من خلال إجابة المبحوثة عن السؤال رقم (19)، فقد كان المدير يشيد بجمالها وجسدها، ويطلق على مسامعها نكتا جنسية وهو ما يعرف بالنكات، كما كان يحسد زوجها عليها "عندك لاطاي تهبل لو كان تنوضي من الكرسي باش نشوفك مليح"، "إذا راكي حابة تكملي ما عليك غير تتمتعي معايا"... وقد اتخذت الحالة في البداية إستراتيجية التجنب وهي الإستراتيجية الأكثر اتخاذا وهو ما لمسناه من خلال إجابتها عن السؤال رقم (20) حيث صرحت المبحوثة أنها صارت تتجنبه وتتظاهر بعدم فهمها لشيء مما يحدث، لكنه استعمل أسلوبا آخرا أكثر قذارة وهو لمسها في منطقة حساسة من جسمها، هنا كانت الحالة أكثر ذكاء فاتخذت إستراتيجية نشيطة وهي الإبلاغ عن المعتدي، إذ سجلت الكلام الذي دار بينهما وأوصلت الأمر إلى المحكمة.

يتضح من خلال هذه الحالة أن المدير لم يقتصر على استعمال العنف اللفظي، بل تجرأ إلى الملامسات الجسدية، رغم أن المبحوثة متزوجة، هنا داس على كرامة الموظفة.

2.6. من جانب التعاملات المهنية مع الجنس الآخر:

لقد تبين من خلال هذه الحالة عدم وجود علاقة بين كثرة التعاملات المهنية مع الجنس الآخر، ومدى ارتفاع ظاهرة التحرش الجنسي، حيث تبين من خلال إجابة المبحوثة عن السؤال رقم (22) أنه لا يوجد أي اتصال بينهما، كما أن مكتبه يبعد عن مكتبها بـ 30 متر، ومع هذا ظل يتردد عليها بدون سبب ودون حجة وهذا ما ظهر في إجابتها عن السؤال رقم (23) إذ صرحت بأنها كانت تلتقي بالمدير على انفراد وهذا لأنه كان يعمد المجيء إلى مكتبها دون سبب ونيته هي مغازلتها وطرح نكته الجنسية، وهذا يدل على سوء استعمال السلطة فبما أنه المدير يحق له الذهاب عند من يشاء حتى دون حجة العمل، وما شجعه أكثر على هذا نظام المكاتب المغلقة فكلّ منهما يعمل بمكتب منفرد وبالتالي لا يجد صعوبة في طرح اقتراحاته الجنسية. وقد وجدنا هذا الاستغلال عند المدير فقط، فمن خلال الإجابة عن السؤالين رقم (16) ورقم (17) وجدنا أن المبحوثة تتعامل مع الجنسين، وتضطر للانفراد بزملائها أحيانا إلا أن هذا لم يسبب مشكلة أبدا، حيث أنها تحظى بالاحترام من طرف الكلّ وهذا ما يؤكد استغلال المدير لسلطته من أجل الضغط والمساومة. ومن خلال الإجابة عن السؤال رقم (24) اتضح أن المدير لا يستدعي المبحوثة إلى مكتبه بحجة العمل، لأنه لا توجد بينهما علاقة عمل مباشرة، كما أنه يعرف أنها لن ترضخ له ولن تذهب إليه إن استدعاها.

3.6. من جانب الامتيازات والتحولات المهنية:

يتجلى لنا من خلال هذه الحالة أن المعنية تعرضت للتحرش الجنسي من طرف المدير دون سبب، ودون طلبها لشيء يذكر، بل إنه وبصفته المدير، هو على علم بما يحدث هناك حتى المستجدات المتعلقة بالمصنع، وهذا ما أكدته المبحوثة عند إجابتها عن السؤال رقم (27) حيث أنها لم تطلب شيئا من المدير إلا أنه استغل توسيع مهام المصنع آنذاك من أجل طرح الفكرة عليها وأخذ يساومها انطلاقا من تلك النقطة لكنها لم تبالي به ولم تعره أدنى اهتمام، ضف إلى ذلك أنها تحصلت سابقا على ترقية بخبرتها في ميدان عملها، لذلك لم تكترث له، كما أنها تحظى بسمعة طيبة في ذلك المصنع والكلّ يكن لها الاحترام، لذا استعمل المدير أسلوب المراوغة والضغط للوصول إلى مراده، ورغم تمسك المبحوثة بعملها إلا أنها لم تستسلم وهذا ما تجلى في إجابتها عن السؤال رقم (35) حيث أنها لم تفكر أبدا في ترك العمل أو تغييره وكل ما حدث لها حدث دون إرادتها، كما أن النقطة التي تبعث على الافتخار هي أن المبحوثة كانت تحظى باحترام شديد من زملائها ومسؤوليها، فنبهتهم إلى تصرفات المدير، فأصبحوا يراقبون تصرفاته، وكلما ذهب إلى مكتبها يحومون حوله، ويستدعونها حتى تتخلص من مضايقاته، ولما حاول لمسها لم تتمالك نفسها وأوقعته في الفخ حتى مسكت عليه دليلا تواجه به الجميع، وحتى تضمن كرامة زوجها. هنا خرجت المبحوثة عن صمتها وواجهت الموقف بشجاعة وبمساعدة الموظفين والمسؤولين لكن للأسف مجرى العدالة في الجزائر لم يأخذ طريقه بعد.

الحالة الخامسة:

التقينا لمياء بوزارة العدل، وكان هذا في شهر جانفي من سنة 2009، وقد دامت مدة المقابلة حوالي ساعة.

1. الحالة الشخصية:

الآنسة لمياء، عزباء، تبلغ من العمر 30 سنة، تعيش بمنزل متواضع بولاية تيبازة، يتيمة الأب، حالتها الاجتماعية متوسطة، لديها مستوى جامعي، تم توظيفها عن طريق اختبار، هي متوسطة الجمال، لباسها محتشم، كثيرة الكلام والضحك، لا تثق بنفسها كثيرا، ترتبك لمجرد حدوث مشكل صغير.

2. الوضعية المهنية:

تعمل لمياء كعون إداري في شركة عمومية خدماتية منذ ثلاث سنوات، لم تعمل من قبل أبدا، اندمجت بسهولة في عملها وهذا لطبعها المتميز بالخفة وروح الدعابة، لم تتحصل على أي امتياز في عملها وهي ترى أن هذا الأمر طبيعي لأنها لا تحظى بأقدمية كافية حتى تترقى، كما أنه ليس لها وساطة تعتمد عليها حتى تأمل في الحصول على امتياز ما.

3. العلاقات المهنية:

كانت علاقة لمياء برئيسها جيدة في البداية (كعلاقة الأب بابنته) ثم ساءت كثيرا بعد مشكل التحرش الجنسي. أما عن علاقتها بزملائها وزميلاتها فهي علاقة جيدة، تتعامل مع الجنسين في العمل، وهي لا تجد مشكلا في ذلك، كما أن طبيعة عملها لا تفرض عليها الانفراد مع زملائها لأن المكاتب جماعية، لا تدع مجالا للانفراد، وبالرغم من ثقتها بزملائها إلا أنها ترى أن الانفراد الدائم بين الجنسين من شأنه أن يولد علاقة حميمة لدى جانب ما، ويبقى وجود الاحترام بين الطرفين أنسب حل لتفادي ظاهرة التحرش الجنسي.

4. التعرض للتحرش الجنسي:

تعرضت لمياء للتحرش الجنسي من قبل مدير الشركة التي تعمل بها وهو رجل في الخمسينيات من عمره، متزوج، بدأ تلك التحرشات باستمالته لها على أساس أنها مثل ابنته وهذا من أجل كسب ثقتها، ثم أصبح يتحرش بها لفظيا، فكان يسمعها عبارات محرجة وكلاما قبيحا تخجل من ذكره ثم أصبح يقترح عليها اقتراحات ملتوية الهدف من ورائها جذبها إليه، كما كان يصدر بعض الحركات غير الأخلاقية لما يراها، وتجاوز الخطوط الحمراء عندما أصبح يعمد إلى لمسها في مناطق حساسة من جسمها، فكانت ردة فعلها المواجهة بعد الصمت، دامت مدة هذه المضايقات قرابة العام،

أين كان يستغل علاقة العمل التي تربطهما، فحول مكتبه إلى مكان لمواعدتها والتحرش بها خاصة بعد الزوال، وقد استغل فرحة لمياء بتوظيفها للتحرش بها ظنا منه أنها سوف تستلم له، لكنها خرجت عن صمتها وأخبرت زميلة لها واثنين من نقابة العمال، الذين تعاطفوا معها فتقدمت بشكوى للعدالة، شهد معها الممثلان النقابيان وزميلتها، فحكمت المحكمة عليه بعام حبسا مع وقف التنفيذ وغرامة مالية قدرها 100 ألف دينار جزائري ودفع مليون دينار جزائري لها كتعويض، لكن في المقابل طردت هي من العمل دون سبب، وبقيت تتتبع أخبار المدير كي تعرف إن نفّذ الحكم عليه أم لا. كل هذا عانته لمياء دون إخبار أحد من عائلتها خوفا عليهم من انفلات أعصابهم، فتحملت كل الضغوط من أجل أن تحتفظ بعملها لكن في الأخير لم تنجح.

5. الوضعية الحالية:

حاولت لمياء إعادة بناء نفسها خاصة بعد الضغط الرهيب الذي تحملته كي لا تخسر منصبها، وقد وجدت المساعدة لدى إحدى صديقاتها وهي أخصائية نفسانية كما أنها على وشك الزواج وقد أبعدت فكرة العمل نهائيا من بالها لأنها تريد تجاوز كل ما من شأنه أن يذكرها بما عاشته.

6. التحليل:

1.6. من جانب نوع العنف الأكثر ممارسة:

تبين من خلال هذه الحالة أن المبحوثة تعرضت فعلا إلى بعض التحرشات الجنسية اللفظية وهو ما يمكن إدراجه ضمن خانة العنف اللفظي، فقد أكدت عند الإجابة عن السؤال رقم (18) أنها تعرضت للتحرش الجنسي من طرف مديرها الذي كان يستميلها إليه بحجة أنها في مقام ابنته حتى أصبحت تثق به وما زادها ثقة به هو أنها يتيمة الأب فكانت ترى فيه الوالد الذي افتقدته. كما أن مديرها كان يعرض عليها بعض الألفاظ القبيحة وبعض التلميحات وهذا ما تبين من خلال إجابة المبحوثة عن السؤال رقم (19) فقد كان مديرها يشيد بقوامها الرشيق الذي يجعله يخرج عن صوابه، كما تلقت بعض الكلام القبيح إلى درجة أنها ترددت كثيرا قبل التصريح به، وفعلا هو كلام قبيح جدا نخجل نحن أيضا من ذكره، ولم يتوقف عند هذا الحد بل استمر في طرح اقتراحاته المتاوية "إذا راكي عيانة نديك للبحر بصح تعومي بلمايو". وقد اتخذت المبحوثة في البداية إستراتيجية التجنب وهي الإستراتيجية الأكثر اتخاذا وهو ما تبين من خلال إجابتها عن السؤال رقم (20)، حيث أصبحت المبحوثة تتجنب مديرها وتتظاهر بعدم فهمها لما يعنيه إلا أنه استعمل أسلوبا آخرا أكثر قذارة وهو لمسها في مناطق حساسة من جسدها، وهنا استعملت الحالة إستراتيجية أخرى وهي الإعلان عن الرفض وهو ما عبرت عنه بالبكاء والرفض وإيصال الأمر إلى نقابة العمال. من خلال هذا يتضح أن المدير لم يقتصر على استعمال العنف اللفظي بل تجرأ إلى الملامسات الجسدية.

2.6. من جانب التعاملات المهنية مع الجنس الآخر:

لقد تبين من خلال عرض الحالة رقم (5) بأن هناك علاقة بين كثرة التعاملات المهنية مع الجنس الآخر ومدى ارتفاع ظاهرة التحرش الجنسي حيث ظهر من خلال الإجابة عن السؤال رقم (23) بأن مديرها كان يقوم باستمالتها إلى مكتبه بدواعي العمل ومن ثم يستغل الوضع حتى يلبي نزواته الجنسية تجاهها، ويرجع هذا إلى أن نظام العمل في هذه المؤسسة هو مكاتب مفتوحة أي جماعية بالتالي تقل الظاهرة في هذه المكاتب كما لا تدع مجالا هنا للانفراد وهذا ما أكدته الحالة من خلال الإجابة عن السؤالين رقم (16) و(17)، إذ تتعامل مع الجنسين لكن دون انفراد، وحسب رأيها فإن الانفراد الدائم يمكن أن يولد علاقة حميمة لدى جانب ما سواء المرأة أو الرجل، كما أن التعامل المهني المباشر مع الجنس الآخر يمكن أن يسبب مشكل التحرش الجنسي وهذا ما أكدته من خلال إجابتها عن السؤال رقم (22) حيث أكدت أن علاقتها المباشرة بمديرها هي المشكل، فهي المسؤولة عن أخذ الملفات للتوقيع، وبما أن المكاتب جماعية فقد اغتنم طريقة أخرى للقيام بأفعاله بما أنه لا مجال له للحوم في مكتبها لأنها والموظفين يعملون جماعة وبالتالي أصبح يكثر من استدعائها بحجة العمل إلى درجة أنه أحيانا يطالب ملفات لا علاقة له بها.

3.6. من جانب الامتيازات والتحولات المهنية:

تتجلى لنا حسب هذه الحالة أن لمياء تعرضت للتحرش الجنسي من طرف رئيسها دون سبب، حيث ومن خلال إجابتها عن السؤال رقم (27) تبين أنه لم يكن هناك حدث محدد ولا ترقية، بل وبكل بساطة فإن تمسكها بوظيفتها وفرحتها الزائدة بحصولها عليها، جعلتها محطّ نظر مديرها، فمن جراء عفويتها التي كانت تصرح بكل ما يخطر على بالها فقد استغل مديرها هذه الوضعية البسيطة، حيث لم تكن في تلك الفترة لا ترقية، ولا امتيازات خاصة، فاستغل عفوية المبحوثة والتي لم تتحصل أبدا على امتياز منذ التحاقها بالمؤسسة، وهذا ما صرحت به من خلال إجابتها عن السؤال رقم (13) حيث أنه لم تمر إلا ثلاث سنوات فقط على التحاقها بالعمل، فهي لا تمثل فئة الأقدمية، ضف إلى ذلك أنها لا تعرف أحدا أي ليست لديها وساطة، وقد تبين أنها كانت جد فخورة بنفسها لحصولها على العمل بواسطة إجراء اختبار نجحت فيه ودون وساطة، وهنا ظهر للجميع افتخارها وفرحتها وهذا ما جعلها عرضة لمشكل التحرش الجنسي. كما أنها تمسكت بعملها كثيرا وهذا ما أكدته من خلال إجابتها عن السؤال رقم (35) فلشدة تمسكها بعملها، لم تفكر أبدا في تغييره لصعوبة الحصول على وظيفة وتحملت تحرشات مديرها مدة عام كامل، فخضعت هنا للضغط الرهيب لكي لا تفقد منصب عملها، ولكن بالرغم من فقدانها للثقة بنفسها وبفعل ذلك الضغط لجأت إلى المحكمة ففقدت وظيفتها.

الحالة السادسة:

التقينا رشيدة بإحدى المكتبات، وكان هذا في شهر جوان من سنة 2009، وقد دامت مدة المقابلة حوالي 45 دقيقة.

1. الحالة الشخصية:

الآنسة رشيدة، عزباء، تبلغ من العمر 20 سنة، تعيش بمنزل كبير بضواحي حسين داي، حالتها الاجتماعية جيدة، لها مستوى جامعي، تم توظيفها عن طريق وساطة من أمها. هي جميلة، طريقة لباسها غير محتشمة، كثيرة الكلام، لها حركات مثيرة، لها مشية متعجرفة وهذا ما جعلها محط أنظار رئيسها.

2. الوضعية المهنية:

تعمل رشيدة كموظفة أرشيف في مكتبة جامعية منذ ثلاثة أشهر، لم يسبق لها العمل من قبل، اندمجت بسهولة في عملها، لم تحصل على أي امتياز وهذا طبيعي فهي جديدة في ميدان العمل وقد دخلت من أجل إجراء تربص لكسب الخبرة في مجال تخصصها.

3. العلاقات المهنية:

كانت علاقة رشيدة برئيسها متذبذبة منذ البداية، أما علاقتها بزملائها وزميلاتها فهي جيدة فهي الأصغر سنا، بالتالي تحظى بمعاملة متميزة من قبلهم، تتعامل مع الجنسين في عملها لكنها تفضل التعامل مع النساء لأنها صغيرة السن مقارنة بالأخريات، ولهذا تتجنب الاحتكاك بالرجال حتى لا يتم فهمها بطريقة سيئة، تفرض عليها طبيعة عملها الانفراد بزملائها أحيانا، ولكن وحسب رأيها فإنه لابد من أخذ الخبرة من الزملاء دون التمادي ودون التكلم في أمور خارجة عن إطار العمل.

4. التعرض للتحرش الجنسي:

تعرضت رشيدة للتحرش الجنسي من قبل رئيس المصلحة وهو رجل في الأربعينيات من عمره، متزوج وله أولاد. بدأ تحرشه بمحاولة التقرب منها، حيث كانت طريقة تقربه منها غير عادية لأنه لم يكن يعامل بقية العاملات بنفس الطريقة، كما أنه لم يلمح لها أبدا بشيء بل كان يحاول دوما مساعدتها، فيعرض عليها الذهاب لمكتبه متى احتاجت إليه، وهو بالطبع لن يبخل عليها بل سيعلّمها ويدربها كي تكتسب الخبرة، بالتالي لم تشك رشيدة به أبدا إلى أن تجرأ في أحد الأيام على محاولة تقبيلها لما ذهبت من أجل استشارته في أمر يخص العمل، حيث طلبت توضيحات عن الملف الواجب دفعه لدى تلك المكتبة حتى تدخل للعمل هناك بصفة دائمة، وهناك حاول ضمها وتقبيلها فصرخت في وجهه فاتهمها بالإغراء وأن لديها شهوة جنسية تجاهه. كانت كثيرة العمل معه، لأنها على اتصال

مباشر به، كما كانا ينفردان أحيانا في مكتبه وهناك حاول تقبيلها دون خوف لاعتقاده أنها ساذجة، وأنها لن تواجهه أو تصده.

أخفت رشيدة الأمر عن الكل حتى تجعل قصتها قضية للمداولة، لكنها أخبرت أمها بعد مدة، لما عرفت بتعرض إحدى زميلاتها لنفس ما تعرضت له، فاتصلت أمها بالمديرية للاستعلام، فاخبروها أنها ليست المرة الأولى التي تودع فيها شكوى ضده، بل قامت العديد من الموظفات بإيداع شكاوى ضده، وكان في كل مرة يتم نقله أو يغير المصلحة، وهذا ما جعل رشيدة تستعيد ثقتها بنفسها.

5. الوضعية الحالية:

حاليا تحصلت رشيدة على شهادة الليسانس في علم المكتبات، وهي الآن تعمل بنفس المكتبة التي كانت فيها من قبل، وقد عملت المستحيل حتى تعود للعمل هناك من أجل رد الاعتبار.

أما بالنسبة لرئيس المصلحة فقد غير بسبب شكوى أودعت ضده من طرف إحدى الموظفات وحلّ محله امرأة حتى يتفادوا الشكاوى المودعة ضده.

6. التحليل:

1.6. من جانب نوع العنف الأكثر ممارسة:

تبين بأن المبحوثة هنا تعرضت للتحرش الجنسي لكن لم يكن لفظي بل كان تحرشا جنسيا مباشرا، فلم يلمح لها رئيسها بشيء، وإنما طريقة معاملته لها والتي كانت تختلف عن بقية الموظفات هي المؤشر الأول على ذلك، وهو ما أكدته عند الإجابة عن السؤالين رقم (18) ورقم (19)، إذ لم تشك أبدا في نوايا رئيسها، لأنه لم يلمح لها أبدا بشيء، بل كان يعرض عليها المساعدة، كما كان يعاملها بطريقة لطيفة تختلف عن بقية الموظفات. الشيء الممكن أن نشير هنا إليه هو الوساطة، فقد دخلت المبحوثة للعمل بوساطة من أمها التي تعمل بمؤسسة لها علاقة مباشرة بالمكتبة، وهو ما جعلها(المبحوثة) تضع ثقتها برئيسها وتعتقد أن معاملته المتميزة لها ليست سوى استلطافا لأمها، كما أن صغر سنها بالنسبة لبقية الموظفات، والمعاملة المتميزة التي تحظى بها من طرف كامل الزملاء والزميلات، جعلتها لا تحتاط من رئيسها وتذهب إلى مكتبه دون ضرورة.

المعاملة المتميزة للمبحوثة لم تكن مشكلا، ولكن المشكل هو استغلال الرئيس لها عند ذهابها لاستشارته حول قضية التوظيف الدائم وكان ذلك بمحاولة تقبيلها وضمها، وهو ما صرحت به عند إجابتها عن السؤال رقم (20) إذ تجرأ رئيسها على محاولة تقبيلها وضمها دون مقدمات ودون تلميح، وهو ما لم تكن تنتظره أو على الأقل لم تشك في وقوعه يوما ما، وكانت تتعامل معه بعفوية ودون استخدام الحيلة لمجابهته. وأمام هذا التصرف الطائش، ما كان على الحالة إلا المواجهة وذلك بالإعلان عن الرفض وهو ما عبرت عنه بالصراخ، ومحاولة ضربه بالقلم الذي كان بيدها.

من خلال هذا يتضح لنا أن الرئيس لم يستعمل العنف اللفظي مع الحالة، بل توجه مباشرة لمحاولة اللمس والتقبيل.

2.6. من جانب التعاملات المهنية مع الجنس الآخر:

لقد تبين من خلال عرض هذه الحالة، وجود علاقة بين كثرة المعاملات المهنية مع الجنس الآخر ومدى ارتفاع ظاهرة التحرش الجنسي، حيث ظهر لنا من خلال الإجابة عن السؤال رقم (22) أن هناك اتصال مباشر بين المبحوثة ورئيسها، فكل شيء يتعلق بإعطاء رخص تسليم نسخ عن الأرشيف كان لابد من طلب الإذن منه.

هذا الاتصال، أو علاقة العمل المباشرة بينهما يمكن اعتبارها حافزا لحدوث المشكل، فعفوية المبحوثة جعلتها لا تراقب تصرفاتها، وتتعامل مع رئيسها بحرية ودون رزانة، وهذا الاتصال الدائم جعل رئيسها ينتبه إليها، خاصة وأن طريقة لباسها غير محتشمة، ضف إلى ذلك أن انفرادهما في مكتبه جعله يستغل الوضع عندما سمحت له الفرصة، وهذا ما أكدته المبحوثة لما كانا منفردين في مكتبه، فنظام العمل هناك لا يعتمد على المكاتب المنفردة، فلم يكن للمبحوثة مكتب منفرد بل كانت تعمل بمكتب جماعي مع زميلاتها، كما أن غرفة الأرشيف تعج بالموظفين، لذا فمكتب الأرشيف هو الوحيد المنفرد، لذا استغل هذه الوضعية. وقد كان أحيانا يعمد لاستدعائها بحجة العمل، وهذا ما ظهر من خلال إجابتها عن السؤال رقم (24) أين كان الرئيس يطلب منها إحضار طلبات القراء حتى يصادق عليها، وبما أنها كانت ساذجة وعفوية، لم يجد أي مشكل في إقناعها أو الضغط عليها من أجل استغلالها.

3.6. من جانب الامتيازات والتحولات المهنية:

يتجلى لنا من خلال هذه الحالة أن رشيدة تعرضت للتحرش الجنسي من طرف رئيسها مباشرة عند طلبها معلومات عن الملف الواجب تقديمه للمكتبة من أجل التعيين بالوظيفة، حيث كانت مجرد متربصة، ومن خلال إجابتها عن السؤال رقم (27) تبين أن رئيسها لم يكن يلمح لها بشيء ولم يحاول أبدا الضغط عليها، فبمجرد دخولها لمكتبه وسؤالها عن الملف والخطوات الواجب القيام بها للاستمرار في العمل هناك بعد إنهاء مدة التربص، طمأنها "أنت تاوعنا، مبعد ساهل ما تكسريش ڨاع راسك" وتقدم إليها محاولا تقبيلها وضمها، وهو ما يؤكد أن رئيسها كان متتبعا لوضعها جيدا وكان ينتظر الفرصة اللازمة حتى يتمكن منها، فلم يتمالك نفسه لما حانت له هذه الفرصة وانقض عليها دون التخطيط للأمر.

المبحوثة جديدة في ميدان العمل فلم تتحصل على امتياز، وهو ما صرحت به عند إجابتها عن السؤال رقم (13) أين أكدت أنها مجرد متربصة، بالتالي فالامتياز الوحيد الذي يمكنها الحصول عليه هو تعيينها بالوظيفة بصفة دائمة، ورغم وساطة أمها في تربصها، إلا أنها حاولت الاعتماد على نفسها من أجل الاستمرار في العمل هناك، وهو ما يؤكد عفويتها واستغلالها من طرف رئيسها. كما أنها

وجدت مناخ العمل هناك ملائما وجيدا بحيث كانت تحظى بمعاملة جيدة من طرف الزملاء والزميلات، فأرادت أن تواصل عملها هناك بعد إنهاء تربصها، وهذا ما صرحت به عند إجابتها عن السؤال رقم (35) إذ لم تفكر أبدا في البحث عن عمل آخر بعد إنهاء تربصها وهذا طبيعي، هذه المبحوثة لم تخضع للضغط أبدا لأنها متربصة ولم تدخل بعد في العمل ومشاكله.

الحالة السابعة:

التقينا صباح بمحطة الحافلات، وكان ذلك في شهر جويلية لسنة 2009، وقد دامت مدة المقابلة حوالي الساعة.

1. الحالة الشخصية:

الآنسة صباح، عزباء، تبلغ من العمر 32 سنة، تعيش بشقة بولاية بومرداس، حالتها الاجتماعية متوسطة، لديها مستوى ثانوي، أجرت تكوينا في السكرتاريا، تم توظيفها عن طريق الشهادة، جميلة وجذابة، أنيقة، طويلة القامة، رزينة، تظهر وكأنها سيدة متزوجة، لا تتكلم كثيرا، طريقة لباسها رسمية ومحترمة، تحس بهيبتها بمجرد مرورها.

2. الوضعية المهنية:

تعمل صباح كسكرتيرة في شركة عمومية منذ إحدى عشرة سنة، لم يسبق لها العمل من قبل، اندمجت بسهولة في عملها، لم تحصل على أي امتياز ويرجع السبب حسبها إلى أن عمل السكرتيرة لا يحتاج إلى ترقية، فهي تبقى دائما مساعدة المدير، كما تعتقد أن السكرتيرة التي تربطها علاقة حميمة مع مديرها يمكن أن يزيد راتبها دون ترقيتها هرميا، فإذا رقيت يستلزم انتقالها وهذا لا يخدم المصلحة الشخصية للمدير.

3. العلاقات المهنية:

كانت علاقة صباح برئيسها جيدة طيلة الثماني سنوات، ثم تغير الحال دون أن تسوء، علاقتها بزملائها وزميلاتها جيدة، تتعامل مع الجنسين في عملها وهي تعتبر الأمر عاديا لأن علاقة العمل تبقى علاقة عمل إذا لم يكن هناك تسلط، تفرض عليها طبيعة عملها الانفراد مع زملائها أحيانا وهي لا ترى أي مشكل في ذلك لأن مكان العمل مقدس تأتي منه لقمة العيش الحلال.

4. التعرض للتحرش الجنسي:

تعرضت صباح للتحرش الجنسي من قبل رئيسها وهو رجل متزوج، يبلغ من العمر 48 سنة، بدأ يتحرش بها لفظيا ثم أصبح يعطيها ملاحظات عن جسدها وعبارات مخزية تثير الخجل، وأمام إستراتيجية الصمت التي انتهجتها صباح، صار رئيسها يتجرأ على بعض الملامسات، وظلت صامتة، وبعدها طلب منها المبيت معه بصريح العبارة، فظلت تختلق له الأسباب دون أن تعلن له عن الرفض أو تواجهه إلى أن طلب منها في أحد الأيام الإنصياع لرغباته في مكتبه، ففعلت ما طلبه منها ثم طلبت عطلة مرضية لمدة 15 يوما ولما عادت إلى عملها وجدته قد رقي إلى مدير عام.

لقد تحملت صباح تحرشات مديرها لمدة 3 سنوات دون أن تواجهه، حيث كانت على اتصال مباشر معه فهي سكرتيرته، كانا يلتقيان لوحدهما في المكتب ويستغل الوضع سواء بالملامسات أو التلميحات اللفظية وخاصة في الفترة المسائية. وظلت صامتة فلم تخبر أحدا من زملائها ولا أحدا من عائلتها، ولم تفكر حتى في تقديم شكوى (قبل أن تنصاع له) ظنا منها أنها ستصبح حكاية للزملاء، حتى أنها لم تفكر في تغيير العمل أو المصلحة لأن هذا المسؤول له صيت واسع، فإن فعلت ذلك تطرد بالتأكيد، بالتالي فضلت الاستمرار في عملها مع بعض التنازلات دون أن تفكر في النتائج.

5. الوضعية الحالية:

حاليا لا تزال صباح تواصل عملها بنفس الشركة، وقد أصبحت حادة الطباع، عصبية، تفكر بطريقة سلبية، لم تتزوج لحد الآن وأصبحت لديها نظرة جد سيئة عن الرجال، تعتبر ما حدث لها وصمة عار لا يمكن أن تمحى أو تنسى، وما زاد من ندمها، أو شعورها باليأس أنه بعد انصياعها له بـ 15 يوما فقط، غير منصبه، فلو صبرت قليلا ما كان ليحدث هذا، وهي الآن مستعدة لمحاربة كل من يحاول مضايقتها.

6. التحليل:

1.6. من جانب نوع العنف الأكثر ممارسة:

تبين بأن المبحوثة قد تعرضت فعلا لتحرش جنسي لفظي، وهو ما يمكن إدراجه ضمن خانة العنف اللفظي، وقد أكدت المبحوثة عند جوابها عن السؤال رقم (18) أنها تعرضت لمجاملات ومغازلات من طرف مديرها، كما تعرضت لتلميحات عن الجسد "لابواتخين ديالك شابة (surtout) كي تلبسي التريكو الغوز" وهو ما صرحت به عند إجابتها عن السؤال رقم (19) حيث ظلت عرضة لعبارات جنسية مخزية، وأمام كل هذا ظلت المبحوثة صامتة ولم تنتهج أي إستراتيجية، لا التجنب، ولا المواجهة، فاتبع مديرها أسلوبا أكثر قذارة وهو اللمس "كان يرمي يديه بزاف" وظلت صامتة أيضا، تعمل عملها وتتغاضى عن بعض الملامسات، فوجد الطريق مفتوحا أمامه أين طلب منها الخضوع بصريح العبارة وهذا ما صرحت به عند إجابتها عن السؤال رقم (20) حيث بدأ يتجاوز الخطوط الحمراء "اسمعي، هاد ليامات لازم تباتي معايا" فحاولت مراوغته لكنه ظل على موقفه مصرا إلى أن طلب منها المتعة الجنسية "ليوم ديري واش نقولك ولاّ أنساي الخدمة".. وللأسف خضعت المبحوثة لطلبات مديرها دون إبداء المقاومة، فنظرا للصمت الذي اتبعته في كل أطوار التحرش بها، تمادى مديرها لأنها انتهجت إستراتيجية تشبه القبول، كما أن الأقدمية والخبرة التي اكتسبتها كانت ستمكّنها من إيجاد منصب آخر. وهذه كلها عوامل مهمة كان من الممكن أن تستغلها المبحوثة لتواجه مديرها لكنها لم تفعل، فخضعت له ولمساومته التي لم يستعملها كثيرا للضغط عليها لأنها أبدت قبولا.

يتضح لنا من خلال هذا أن المدير لم يقتصر على استعمال العنف اللفظي فقط، بل تجرأ إلى الملامسات الجسدية، وأمام الصمت المتبع من قبل المبحوثة، تعدى الخطوط الحمراء.

2.6. من جانب التعاملات المهنية مع الجنس الآخر:

لقد تبين من خلال عرض الحالة بأن هناك علاقة بين كثرة التعاملات المهنية مع الجنس الآخر ومدى ارتفاع ظاهرة التحرش الجنسي، حيث تبين من خلال الإجابة عن السؤال رقم (22) أن المبحوثة كانت تربطها علاقة مهنية مباشرة مع مديرها حيث كانت سكرتيرته الخاصة، وهذا ما زاد من التقائهما الدائم فلا مجال للهروب أو تجنبه. وأمام الالتقاء الدائم معا يزداد الانسجام بينهما وكذلك الانتباه لأتفه الأشياء، وقد كانا ينفردان معا في مكتب واحد والذي يكون في أغلب الأحيان مكتبه، وهذا ما ظهر عند الإجابة عن السؤال رقم (23) أين كانا ينفردان كثيرا وكما قلنا فإن الانفراد يمكن أن يولد علاقة حميمة لدى جانب ما أو لدى كليهما، وبما أنها سكرتيرته فإنها تكون دائما مستعدة لأي عمل معه، فكان يستغل هذه الوضعية ويستدعيها لمكتبه بحجة العمل، وهذا ما صرحت به عند الإجابة عن السؤال رقم (24)، إذ أكدت أن مديرها يستغل منصبه حتى يلبي نزواته وكان يطلب منها الالتحاق بمكتبه عدة مرات وهذا أمر عادي مع الصمت الذي اتخذته المبحوثة في كل شيء، لدرجة أننا سحبنا منها التصريحات بصعوبة.

يبدو أن المبحوثة تتعامل مع الجنسين وتنفرد أيضا بزملائها دون مشكل وهذا ما صرحت به عند إجابتها عن السؤالين رقم (16) و(17)، فهي لا تجد أي مشكل في التعامل والانفراد مع زملائها، هذا لأن الزملاء لا يتمتعون بالسلطة عليها، إذ أنهم يتواجدون في نفس الرتبة من السلم الهرمي وأحيانا تكون أفضل منهم هرميا، لذا لا يمكنهم الضغط عليها، كما أن سكرتيرة المدير نجد دائما لديها صيتا وهذا ما لم تحسن استغلاله.

3.6. من جانب الامتيازات والتحولات المهنية:

يتجلى لنا حسب هذه الحالة أن صباح تعرضت للتحرش الجنسي من طرف مديرها دون سبب، حيث ومن خلال إجابتها عن السؤال رقم (27) تبين أنه لم يكن هناك أي حدث محدد ولا احتمال ترقية، بل استغل المدير منصبه من أجل أغراضه الشخصية، حتى أنه لم يضغط كثيرا لأن القبول كان باديا على المبحوثة من خلال صمتها، ثم إنها تملك خبرة واسعة، زيادة على الأقدمية (11 سنة عمل) التي لم تقم باستغلالها من أجل طلب امتياز أو ترقية أو حتى زيادة الأجر.

يظهر لنا أن هذه المبحوثة كان بإمكانها أن تضغط هي وتطلب ما تريد لأنها كانت تملك المقومات التي تؤهلها لذلك، إلا أنها لم تحسن استغلالها، وانصاعت دون إبداء المقاومة. فظروفها أحسن من العديد من الحالات التي واجهناها ومع هذا لم تنصف نفسها، حتى أنها لم تتكلم عما حدث ولم تحاول حتى كسب الوقت، ولم تفكر أبدا في طلب التغيير لأن مديرها له صيت واسع وسيطردها فورا، فلم تحاول أصلا.

لقد أصبحت المبحوثة متذبذبة بعد تجربتها لدرجة أنها نزعت فكرة الزواج من مخيلتها كلية، كما أن علاقتها بالزملاء والزميلات أصبحت باردة وهذا ما يدل على أن المشكل الذي تعرضت له وعدم مقاومتها جعلها تشعر بالندم حتى أنها أصبحت أكثر انغلاقا على نفسها فتأثرت علاقاتها الاجتماعية من جراء هذا.

الحالة الثامنة:

التقينا مريم عن طريق إحدى الزميلات، وكان ذلك في شهر جويلية لسنة 2009، وقد دامت مدة المقابلة حوالي 45 دقيقة.

1. الحالة الشخصية:

الآنسة مريم، عزباء، تبلغ من العمر 23 سنة، تعيش بمنزل متواضع بالشراقة، حالتها الاجتماعية متوسطة، لها 5 إخوة، مستواها التعليمي هو الثالثة متوسط، تم توظيفها عن طريق طلب مباشر للعمل، قبلت على إثره. هي جميلة وخجولة، تتحدث بصوت خافت، لباسها محتشم، تتجنب المشاكل قدر المستطاع لأنها لا تستطيع المجابهة.

2. الوضعية المهنية:

تعمل مريم خياطة في معمل للخياطة لدى احد الخواص منذ عام ونصف، لم تعمل من قبل أبدا، اندمجت بسهولة في عملها لوجود عدة عاملات فلم تكن تحس بالتعب، لم تحصل على أي امتياز من قبل أن طابع العمل هناك لا يحتاج إلى ترقية، لكن في المقابل تحصلت على زيادة في الأجر، فمباشرة بعد مرور عام من عملها زاد أجرها.

3. العلاقات المهنية:

كانت علاقة مريم برئيسها تقريبا عادية فهي علاقة غير مباشرة وصامتة، لا يوجد بينهما حوار، أما علاقتها بزملائها وزميلاتها فهي جيدة، تتعامل مع الجنسين في عملها، وهي تفضل التعامل مع الرجال لأنهم مباشرون وليس لديهم القيل والقال، لا تفرض عليها طبيعة عملها الانفراد مع زملائها في العمل إلا أحيانا، وهي لا ترى في هذا مشكلة، وهذا لأن العمل بمعامل الخياطة لا يتطلب مكاتب أو غرف صغيرة للعمل، بل يتطلب مساحة كبيرة من أجل وضع الطاولات وماكنات الخياطة، فهم يعملون جماعية، ولا ينفردون إلا في حالات نادرة.

4. التعرض للتحرش الجنسي:

تعرضت للتحرش الجنسي من قبل رئيسها في العمل، وهو مالك المعمل، شاب في بداية الثلاثينات من عمره، بدأت تحرشاته في البداية بنظراته الغريبة التي يرمقها بها، ثم أصبح يجاملها ويغازلها بكلماته المعسولة كلما رآها أو مر بجانبها، ثم أصبح يرسل إليها الفتيات من أجل أن تقبل الخروج معه، فرفضت وظل هو يلح في طلبه وفي المقابل لم يتجرأ على طلبه الخروج معها، بل كان يبعث العاملات، وظلت هي عند رأيها، تتحاشاه تارة، وتلقي عليه التحية تارة أخرى. ودامت مدة مضايقاته لها حوالي أربعة أشهر، ليس لديها اتصال مباشر معه، لأنه مالك المعمل وأوامر العمل لا

تؤخذ منه، كما أن طبيعة عملهم لا تتطلب مكاتب، بل مساحة كبيرة لماكنات الخياطة والطاولات المخصصة للعمل، فكان يتحرش بها لما تكون بصدد تفصيل القماش على الطاولة، أو أثناء جلوسها في الماكنة من أجل الخياطة. كان يتحرش بها دون سبب سوى أنها أعجبته ولم تستسلم له، ولم تخضع أبدا له، بل ظلت تتحاشاه، ولا تكلمه ولا تبتسم معه، وكانت زميلاتها على علم بالأمر وهن لا يرون مشكلا في ذلك بل هو أمر إيجابي لأنه سيمكنها من ربح مصروف زائد. وأمام هذا الوضع اختارت ترك العمل مباشرة بعدما قبضت أجرها من اجل تجنب ضغوطاته عليها، فقد اختارت هنا راحة بالها على مواصلة العمل في ظروف كتلك.

5. الوضعية الحالية:

حاليا تعمل مريم بصيدلية، فبعد تركها للعمل دخلت لإجراء تربص بإحدى الصيدليات، والآن هي تعمل هناك بأجر أحسن من ذلك الذي كانت تتقاضاه في المعمل، ومستوى أحسن كذلك، ثم إنها ربحت راحة بالها وعفتها وضميرها.

6. التحليل:

1.6. من جانب نوع العنف الأكثر ممارسة:

يتضح لنا من خلال هذه الحالة أن مريم تعرضت فعلا إلى بعض التحرشات الجنسية اللفظية، وهو ما يمكن إدراجه ضمن خانة العنف اللفظي حيث كان رئيسها يحاول شد انتباهها إليه لكن بدون جدوى، وهو ما صرحت به من خلال إجابتها عن السؤال رقم (18)، إذ صار يرمقها بنظرات غريبة ويتعمد إصدار حركات لا تليق بصاحب المعمل، كما أنه لم يتوانى عن إلقاء بعض التلميحات اللفظية، وهذا ما لمسناه من خلال الإجابة عن السؤال رقم (19)، حيث كان يطلق بعض العبارات كلما مر بجانبها، زيادة على المجاملات "زين كيما هذا يدور قدامي بلاما نشوف فيه!"، "ما زال ما دوقتكش".. إلا أنها لم تبالي ولم تظهر له أي من الانتباه.

يتضح لنا من خلال هذا أن الرئيس كان يقوم بمغازلة بعض العاملات وكن ينسجمن معه بسهولة، فلم يكن يجد أي عناء، إلا أن المبحوثة هنا لم تترك له مجالا للاستمرار في تلميحاته بفعل استقامتها، وحتى البسمة كانت تخفيها أمامه، لهذا زاد إصراره فبعث إليها إحدى زميلاتها لتقنعها بالخروج معه، إلا أنها رفضت بشدة، مدعية بأنها مخطوبة، وهذه إستراتيجية لتجنبه، ومع هذا واصل المعني إلحاحه في طلب الخروج معها دون جدوى، فكل مرة يرسل إليها إحدى العاملات لعلها تقنعها. لقد اعتاد المعني أخذ كل ما يريد دون عناء، لكنه اصطدم هنا بالمبحوثة التي قاومت ولم تخف حتى من فقدان عملها، ورغم أنه لم يتجرأ على الطلب المباشر منها إلا أنها فضلت إراحة ضميرها ونفسها على العمل تحت الضغط الذي سيمارس عليها مع توالي رفضها.

إذن مورس على المبحوثة عنف لفظي وإصدار حركات لا أخلاقية.

2.6. من جانب التعاملات المهنية مع الجنس الآخر:

لقد تبين من خلال عرض الحالة بأنه لا توجد علاقة بين كثرة التعاملات المهنية مع الجنس الآخر ومدى ارتفاع ظاهرة التحرش الجنسي، حيث ظهر من خلال الإجابة عن السؤال رقم (22) أنه لا يوجد أي اتصال بين المبحوثة ورئيسها، فعلاقة العمل غير قائمة بينهما لأنه ليس هو من يتولى شؤون العمل وتنظيم العمال، بل هو صاحب المعمل. كما أنه لا يوجد أي انفراد بينهما، فعمل المبحوثة هنا واضح ونظام العمل أيضا واضح لأنه لا توجد مكاتب للعمل بل ورشة جماعية تضم كل العاملات وبعض العمال، بالتالي لا يوجد عامل الانفراد وما يسببه من إنشاء العلاقة الحميمة لدى البعض، كما أن صاحب العمل اعتاد على دخوله المعمل والتفافه حول العاملات دون أن يلقى اعتراضا، وهو ما وجده لدى المبحوثة.

لكن وعلى النقيض من ذلك، فإن المعنية تتعامل مع الجنسين، ولا تنفرد مع زملائها في العمل إلا أحيانا، ويحدث ذلك أثناء بداية تفصيل نوع جديد من الفساتين أين تضطر للانفراد مع أحد الزملاء في غرفة مخصصة لذلك من أجل التفصيل. ولكنها لم تجد هنا أي حرج ولم يمارس عليها أي تلميح ولا حركة سيئة، وهذا ما صرحت به من خلال الإجابة عن السؤالين رقم (16) و(17).

وهنا نعود ونؤكد أنه رغم عدم وجود علاقة مهنية مباشرة بين المعني والمبحوثة إلا أنه استغل ظرفا ما أو عاملا ما وهو ملكية المعمل والتي لم تنفع أمام تعنتها.

3.6. من جانب الامتيازات والتحولات المهنية:

تتجلى لنا حسب هذه الحالة أن مريم تعرضت للتحرش الجنسي من طرف صاحب المعمل دون سبب، فمن خلال إجابتها عن السؤال رقم (27) تبين أنه لم يكن هناك أي حدث محدد، بل الشيء الأكثر أهمية هنا هو استغلاله ملكية المعمل من أجل الظفر بما يريد، وبما أنه لم يلق من قبل صدا أو امتناعا من قبل العاملات، فإنه لم يجد حرجا في مواصلة تحرشاته.

وما يمكن التنبيه إليه هنا، هو أن المعني يقترب في السن من العاملات وهذا ما جعلهن تنتظرن منه أكثر من مجرد تحرش بل ربما طلب زواج، ولانتباه المبحوثة لهذا الأمر لم تقع في فخه.

أما فيما يخص الامتيازات فهي لا تخص المبحوثة هنا أو بالأحرى العمل الذي تقوم به، لأنه وفي ظل القطاع الخاص والمعامل التابعة له، فإن الامتياز الوحيد الذي يمكن أن يكون هو زيادة الأجر، أو ربما التحكم في تنظيم العمل الذي يكون مع الأقدمية التي تكسب ثقة صاحب العمل بأحد العمال أو العاملات.

المبحوثة هنا لم تتمسك بعملها وهو ما ظهر من خلال إجابتها عن السؤال رقم (35) أين انتظرت حصولها على الأجر وتركها للعمل دون ضرر، ويرجع الحافز هنا في ترك العمل إلى نظام

العمل في ذلك المعمل، فبالإضافة إلى كونه قطاعا خاصا، فإنه لا يمكّن من تعلم المهارات والخبرات لأن العمل هناك لا يعتمد على إثراء وتوسيع المهام، فمثلما تدخل، تخرج.

الحالة التاسعة:

التقينا صليحة عن طريق إحدى الصديقات، وكان ذلك في شهر جوان من سنة 2009، وقد دامت مدة المقابلة قرابة الـ 45 دقيقة.

1. الحالة الشخصية:

السيدة صليحة، متزوجة، ليس لديها أطفال، تبلغ من العمر 35 سنة، يعمل زوجها بسلك التعليم، تعيش بشقة بولاية البويرة، حالتها الاجتماعية متوسطة، لها مستوى جامعي، تم توظيفها عن طريق اختبار. هي امرأة عادية، معروفة بأخلاقها الحميدة، لها قد جميل، أنيقة،لباسها محتشم، ومع هذا فهي تثير الانتباه، متوازنة الأفكار، تتميز بدقة التفكير قبل فعل أي شيء.

2. الوضعية المهنية:

تعمل صليحة مهندسة معمارية بمؤسسة عمومية منذ خمس سنوات، لم تعمل من قبل أبدا، اندمجت بسهولة في عملها، لم تحصل على أي امتياز من قبل ويرجع هذا حسب رأيها إلى أن الترقية أو الامتياز يتطلبان في الكثير من الأحيان التضحية، وهي شخصيا لا تستطيع القيام بها، لهذا تبقى دوما تصارع ولا تصل إلى مبتغاها.

3. العلاقات المهنية:

كانت علاقة صليحة برئيسها عادية جدا، أما علاقتها بزملائها وزميلاتها فكانت جيدة، هي تتعامل مع الجنسين في عملها دون مشكلة، والمهم هو تبادل الاحترام، كما تنفرد بهم أيضا وهي لم تبد أي حرج لأنها تعمل عملها على أكمل وجه ولا تبالي بتواجدهم إلى جانبها، فالمهم هو راحة البال والاحترام المتبادل، ثم إن عملها –حسبها- هو رجالي أكثر منه نسائي، بالتالي لن تنتظر وجود مكان مخصص للعمل النسوي فقط، فتبادل الكفاءات شيء ضروري بين الرجل والمرأة.

4. التعرض للتحرش الجنسي:

تعرضت صليحة للتحرش الجنسي من قبل رئيسها، حيث بدأ تحرشه بطلبه وعرضه المتكرر للخروج معها سواء للغذاء أو التنزه، فأخبرته أنها متزوجة، لكنه أصبح يلح عليها في كل مرة. كان كثير التلميحات، فما إن يراها حتى يبدأ في التلميح لها عن طريق المساومة غير المباشرة، وفي المقابل لم يطلب منها شيئا بصريح العبارة، بل ظل يلمح لها فقط، وواصل على هذا المنوال لمدة خمسة أشهر مستغلا بهذا اتصالها المباشر معه وانفرادهما، فلا يتوانى عن إلحاحه فيطلب لقاء، مع بعض التحرشات اللفظية، وكان يقوم بأفعاله هذه أثناء الفترة المسائية، أين يتردد على مكتبها، وقد استغل المعني هنا

قرب نهاية عقد صليحة، حيث لم يبقى على نهايته سوى شهران، وقد ذكّرها هو بقرب نهاية العقد لكنها لم تأبه له رغم تلميحه، فأصبحت تغير له الحديث كلما فتح السيرة. وقد بدأت تحس بالضغط جراء هروبها المتواصل منه، فهي تتحمل المشكلة وحدها دون أن تخبر أحدا خوفا من التشهير بها، رغم اطلاعها على الأمور والقوانين المتعلقة بالعنف ضد المرأة، لأنها -حسبها- لن تستطيع أبدا أخذ حكم على المتهم في المجتمع الجزائري، فهي لا تؤمن بالعدالة الجزائرية لأنها لا تملك دليلا، ثم إنها لا ترى داعيا لإهدار الوقت في المحاكم على أناس غير محترمين إطلاقا.

5. الوضعية الحالية:

حاليا تواصل صليحة العمل بنفس المؤسسة، وقد جددت عقدها هذه المرة بدون مشكل، وهذا لكفاءتها حيث أنجزت مشروعا أربح الشركة التي تعمل بها، فلم يجد رئيسها ما يفعله أمام هذا الوضع، فأصبح يحاول كسب ودها بأية طريقة، وبالرغم من هذا لا تزال صليحة عرضة للضغط، فهي لا تؤمن بأن رئيسها سوف يتركها وشانها وهي تنتظر تعرضه لها بالمواجهة.

6. التحليل:

1.6. من جانب نوع العنف الأكثر ممارسة:

يتبين بأن المعنية قد تعرضت فعلا لتحرش جنسي لفظي وهو ما يمكن إدراجه ضمن خانة العنف اللفظي، وقد أكدت المبحوثة عند الإجابة عن السؤال رقم (18) أنها تعرضت للتحرش الجنسي من قبل رئيس المصلحة التي تعمل بها. فرغم علمه بأنها متزوجة، إلا أنه لم يتردد في عزيمتها إلى الغذاء لأكثر من مرة ثم واصل ذلك باقتراحاته الملتوية، وهو ما ظهر من خلال الإجابة عن السؤال رقم (19)، أين ظل يلح عليها في الخروج معه للتنزه أو لتناول الطعام أو قضاء وقت ممتع، وأمام تجاهلها له استعمل أسلوب المساومة "إذا راكي حابة تكملي معانا الخدمة، لازم تفورصي على روحك في حوايج"، وهنا فهمت المبحوثة كل ما يدور برأسه "على بالك الدنيا هادي، شد مد". ورغم عدم طلبه للخضوع بصريح العبارة وعدم ضغطه إلا أنها تتخذ إستراتيجية التجنب وتجاهله قدر المستطاع، فهي متزوجة، وأي تمادي منه سيعقّد من حالتها.

يظهر هنا أن المبحوثة خضعت للعنف اللفظي مؤقتا لأن إمكانية التمادي موجودة مع تغير ظرف واحد من ظروف العمل.

2.6. من جانب التعاملات المهنية مع الجنس الآخر:

لقد تبين من خلال عرض الحالة رقم (9) أن هناك علاقة بين كثرة التعاملات المهنية مع الجنس الآخر، ومدى ارتفاع ظاهرة التحرش الجنسي، حيث تبين من خلال الإجابة عن السؤال رقم (22) أن هناك علاقة اتصال مباشرة بين المبحوثة ورئيسها وهي علاقة عمل مباشرة تضطرهما إلى

الانفراد لطبيعة عملهما، وهذا ما وجدناه من خلال الإجابة عن السؤال رقم (23) حيث أنهما ينفردان في العمل وخاصة بمكتبها وحتى بمكتبه، ونظرا لنظام العمل المتبع هناك وهو نظام المكاتب المغلقة، حيث نجد تقريبا كل عامل له مكتبه الخاص وهذا ما يزيد من الانفراد، والذي يستغله البعض لأغراض شخصية. وهذا ما وجدناه في هده الحالة حيث يتطلب عملها انفرادها بمديرها، وزملائها أيضا، وهو ما وجدناه من خلال الإجابة عن السؤالين رقم (16) و(17) إذ تتعامل مع الجنسين في عملها، ويضطرها عملها للانفراد.

ولكن ذلك لم يسبب لها مشكلا أبدا لأن علاقة الاحترام دائما موجودة، خاصة وأنها متزوجة، فتجد كل زملائها يتعاملون معها بحدود المعقول ودون مبالغة، وهذا ما لم نجده في رئيسها الذي استغل ومازال يستغل منصبه من أجل أغراضه الشخصية.

3.6. من جانب الامتيازات والتحولات المهنية:

تتجلى لنا حسب هذه الحالة أن صليحة تعرضت للتحرش الجنسي من طرف رئيسها بسبب اقتراب نهاية عقد عملها، حيث ومن خلال إجابتها عن السؤال رقم (27) تبين أن عقد عملها لم يبق على نهايته سوى شهرين، لكنها لم تعط الأمر أهمية إلى أن ذكّرها هو بقرب ذلك، فصرحت أنها ستجدده مع تغير ملامحها، فاستغل هذه الوضعية من أجل مساومتها. ورغم أن المساومة لم تكن مباشرة، إلا أن المغزى من ورائها هو جعلها تقبل اقتراحاته وعروضه في الخروج معه من أجل تسهيل مهمتها في تجديد العقد، ورغم هذا إلا أنها لم تبين له انشغالها بالأمر، واتخذت إستراتيجية الهروب والتجنب من أجل ربح الوقت.

المبوثة لم تحصل أبدا على امتياز، فقد وقّعت عقد عملها عندما بدأت بـ 5 سنوات، وأوشكت المدة على نهايتها، الشيء الممكن أن تستغله هو خبرة الخمس سنوات التي اكتسبتها من العمل في شركة عمومية، والواضح أن رئيسها يعلم بهذا، لكنه حاول إيقاعها قبل التجديد، وهذا ما جعلها تبذل مجهودات إضافية من أجل إثبات جدارتها واستحقاقها للعمل.

إذن، ورغم الضغط الذي بدأت تحس به، إلا أنها واجهت الأمر بذكاء حتى لا تخسر عملها وشرفها في آن واحد، فرغم تمسكها بعملها إلا أنها مستعدة لعدم الخضوع ورفع دعوى إن تطلب الأمر ذلك، وهذا ما صرحت به من خلال إجابتها عن السؤالين رقم (35) و(36)، إذ أنها تريد أن توصل الأمر بعيدا إن تدخل في تجديد عقدها أو حرمها منه. ويبدو أن شخصية المبحوثة هنا ساعدتها في تخطي المشكل، لرجاحة عقلها، واتزان أفكارها.

الحالة العاشرة:

التقينا ليلى عن طريق إحدى الصديقات، وكان ذلك في شهر أوت من سنة 2009، وقد دامت مدة المقابلة قرابة الساعة.

1. الحالة الشخصية:

الآنسة ليلى، عزباء، تبلغ من العمر 31 سنة، تسكن بمنزل متواضع بولاية بجاية، حالتها الاجتماعية متوسطة، لها مستوى ثانوي، تم توظيفها عن طريق وساطة أحد معارفها بصعوبة. هي جميلة، لباسها أنيق جدا، طريقة كلامها تجذب سامعها، تتكلم بعفوية وبلطافة، كما أنها كثيرة التبسم.

2. الوضعية المهنية:

تعمل ليلى محاسبة في شركة عمومية منذ أربعة أشهر، لم تعمل من قبل أبدا، اندمجت بسهولة في عملها، لم تحصل على أي امتياز وهي ترى السبب في ذلك هو التحاقها القريب بالوظيفة، حيث لا تزال جديدة في الميدان، كما أنها ترى أن التمادي في العلاقات مع ذوي السلطة هو المفتاح الأول للترقية أما الالتفات للعمل والانزواء فلن يجد طريقا أو مخرجا.

3. العلاقات المهنية:

كانت علاقة ليلى برئيسها عادية جدا، أما علاقتها بزملائها وزميلاتها فهي علاقة جيدة، تتعامل مع الرجال فقط، لأنها المرأة الوحيدة في تلك المصلحة، وهي تعمل براحة معهم لأنهم يحترمونها كثيرا. أما عن الانفراد فهي تنفرد بزملائها في عدة مناسبات وهذا لا يشكل لها أي مشكل، فالمهم هو احترام مكان العمل لأنه مقدس، فمثلما نجد المسجد مخصصا للصلاة، فإن مكان العمل مخصص للعمل وهي قاعدة لابد من تطبيقها.

4. التعرض للتحرش الجنسي:

تتعرض ليلى للتحرش الجنسي من قبل رئيس المصلحة التي تعمل بها، وهو رجل في الخمسينيات من عمره، بدأت تلك التحرشات لما أصبح كثير التردد على مكتبها، كما أصبح جد لطيف معها، فأصبح يلمح لها عن طريق بعض المجاملات والإطراء، كما كان يخبرها أنه سيعتني بها ولن ينقصها شيء إن ظلت بجانبه، وهذا كله من أجل إغوائها، ثم أصبح يسمح لنفسه بلمسها لكن في المقابل لم يطلب منها الخضوع له بصريح العبارة، وهذا ما أزعجها لأنه لو طلب ذلك مباشرة لعرفت كيف توقفه عند حده. وهي لا تزال هادئة ولم تقم بأية خطوة، بل تنتظر ما ستسفر عنه الأيام القادمة، والمشكل حسبها هو الاتصال المباشر الذي يجمعهما، فبينهما علاقة عمل مباشرة تجعلهما ينفردان في مكتبها فيستغل الوضع بلمس يدها دون سبب أو داع لذلك، كما أنه يتردد على مكتبها كل ربع ساعة

وهذا ما سبب لها إزعاجا حيث لا تأخذ راحتها في العمل. وقد استغل رئيسها توسيع مهام الشركة واقترح عليها فكرة تولي منصب دائم، علما أنها تعمل مؤقتا مكان أحد العمال الذي أرسل للتكوين. هذه الفكرة راقت لها، لكنها في بالمقابل رهبت لتلميح رئيسها غير المريح والذي يتطلب التنازل. وهي الآن هادئة لأنه لا يضغط عليها في الوقت الحالي لكن سيحصل هذا بالتأكيد مع توسيع الشركة.

وقد كتمت ليلى كل ما يحدث لها، وأخبرت أختها الأصغر منها كي تزيل الهم عنها، وهي الآن تنتظر ما سيحدث لاحقا وتنوي تسجيل ما يدور بينهما من حديث إن أراد مساومتها، حتى تقدمه كدليل إلى العدالة.

5. الوضعية الحالية:

لا تزال ليلى على حالها لأنه لم يحدث شيء بعد، فقد انقطعت أخبارها ولا ندري إن كانت وظفت أم لا تزال تعمل تحت الضغط.

6. التحليل:

1.6. من جانب نوع العنف الأكثر ممارسة:

تبين أن المعنية قد تعرضت فعلا لتحرش جنسي لفظي، وهو ما يمكن إدراجه ضمن خانة العنف اللفظي، وقد أكدت المبحوثة عند الإجابة عن السؤال رقم (18) أن رئيس المصلحة التي تعمل بها أصبح لطيفا جدا على غير العادة، كما أصبح يتردد كثيرا على مكتبها، ويجاملها أكثر ، وهذا ما وجدناه عند إجابتها عن السؤال رقم (19) حيث أن رئيسها صار يلمح لها كثيرا من خلال الكلام عن جمالها، وحديثها الذي يسر السامع (tu es belle, tu ne fais pas ton âge)، "مادام راني هنا، واحد ما يديرونجيك، كوني برك معايا".. وأمام هذه التلميحات ظلت المبحوثة هادئة ولم تشر إلى أي رفض ولا قبول لأنها لم تعتد العمل، ولا جو العمل المليء بالتجاوزات، وأمام هذا بدأ رئيسها في التمادي تدريجيا، فهو الآن يحاول دائما لمس يدها دون ضرورة لذلك، ولا داع. ومع هذا لم تبد أي انزعاج، والمشكل حسب ما صرحت به المبحوثة في الإجابة عن السؤال رقم (20) هو عدم طلب الرئيس أي شيء معين منها، فهو يحاول لمسها الآن تدريجيا دون أن يطلب منها شيئا محددا بصريح العبارة، وهو الشيء الذي جعلها تخاف من التعبير عن رفضها دون سبب جسيم، فلو واجهته، يمكن أن يتهمها بسوء نيتها، وسوء قراءتها للأمور، وهذا ما جعلها تتجنب الحديث عن الأمر في انتظار ما سيقوم به لاحقا.

والظاهر هنا أن رئيسها أكثر ذكاء منها لأنه يسايرها دون التمادي من أجل إيقاعها، وأمام الإستراتيجية التي تتبعها (الصمت) فإنه بالتأكيد سيواصل مضايقتها.

2.6. من جانب التعاملات المهنية مع الجنس الآخر:

لقد تبين من خلال عرض هذه الحالة بأن هناك علاقة بين كثرة التعاملات المهنية مع الجنس الآخر ومدى ارتفاع ظاهرة التحرش الجنسي، حيث تبين من خلال الإجابة عن السؤال رقم (22) أن المبحوثة يربطها اتصال مباشر مع رئيسها، فعلاقة عمليهما مباشرة ما يستوجب تعاملهما معا يوميا، وهذا يسبب لها الإحراج حاليا، لأنها تجد نفسها دائما مرغمة على الجلوس معه في مكتبها بداعي العمل، وحتى دون داعي، فهما يلتقيان لوحدهما وهو يستغل الوضع بهدوء، وهذا ما صرحت به في إجابتها عن السؤالين رقم (23) ورقم (24)، إذ أن المعني دائم التردد على مكتبها، لمراقبة عملها وهذا ما يجعلها لا تأخذ راحتها في العمل، إلى درجة أنه يزورها كل ساعة بحجة أنها لازالت جديدة في العمل.

والظاهر هنا أن نظام العمل يعتمد على المكاتب المنفردة أو المغلقة، وهذا يزيد من ظاهرة الانفراد الذي يمكن استغلاله من طرف البعض، ورغم أن المبحوثة تتعامل مع الرجال فقط بحكم أنها المرأة الوحيدة في تلك المصلحة، إلا أنها لا تنزعج، حتى أنها كثيرة الانفراد بهم بحكم عملها وهذا لا يسبب أي مشكل لأن علاقة الاحترام موجودة بينهم وهو ما أكدته من خلال الإجابة عن السؤالين رقم (16) و(17).

وهنا نجد استغلال المنصب أو السلطة في الضغط غير المباشر على المبحوثة، لأن كل زملائها لا يضايقونها، فلماذا رئيسها يفعل ذلك ؟!

3.6. من جانب الامتيازات والتحولات المهنية:

تتجلى لنا حسب هذه الحالة أن ليلى تتعرض للتحرش الجنسي من قبل رئيسها بسبب قرار توسيع مهام الشركة، وهو ما يؤدي إلى فتح فروع جديدة، وبما أن الحالة غير مثبتة، حيث تعمل مؤقتا في مكان أحد العمال المكاف بدورة تكوينية، فيمكن استغلالها واستغلال طموحها، وهذا ما تبين من خلال الإجابة عن السؤال رقم (24)، إذ أن رئيسها طرح أمامها موضوع توسيع مهام الشركة، ولما راقت لها الفكرة، حاول استغلالها حيث ساومها بطريقة غير مباشرة "راني نعاونك في الخدمة، مي نتي تاني تعاونين كي نستحقك"، وأمام الصمت المنتهج من طرفها، ستتعقد الأمور لاحقا إن تمادى في أفعاله.

المبحوثة لم تحصل أبدا على امتياز وهذا ما صرحت به في الإجابة عن السؤال رقم (13)، حيث أنه لم تمر سوى 4 أشهر على بداية عملها، وهذا طبيعي، ولابد لها من استغلال الفرص المتاحة أمامها حتى تتمكن من التوظيف الدائم. ويبدو تمسك المبحوثة بمنصبها الحالي، وهو ما صرحت به في الإجابة عن السؤال رقم (35) أين أكدت أنها لا تفكر في ترك العمل أو تغيير المصلحة حتى لا تخسر وظيفتها إلى الأبد، وبحكم العلاقة القوية التي تربط رئيسها بمدير الشركة، فإنها تحاول التفكير بروية في الأمر، لأن الفرصة لا تأتي دائما. وهي تنوي استدراج رئيسها إن تمادى في علاقته بها وهذا بتسجيل ما يقترحه عليها، وهذه الإستراتيجية يمكن أن تضرها لأنها ليست ناضجة كفاية في جو العمل.

الحالة الحادية عشر:

التقينا مليكة بمكتب أحد المحامين بولاية بومرداس، وكان ذلك في شهر نوفمبر من سنة 2009، وقد دامت مدة المقابلة حوالي الساعة.

1. الحالة الشخصية:

الآنسة مليكة، عزباء، تبلغ من العمر 24 سنة، تعيش بشقة في عمارة بالرغاية، يتيمة الأب، لها شقيقتان وأمها، حالتها الاجتماعية سيئة، لها مستوى الثالثة ثانوي بالإضافة إلى شهادة في الإعلام الآلي، تم توظيفها عن طريق الاختبار. هي متوسطة الجمال، غير حيوية، تتكلم بدون لطافة.

2. الوضعية المهنية:

تعمل مليكة سكرتيرة في شركة عمومية صناعية منذ سنتين، لم تعمل أبدا من قبل، اندمجت بسهولة في عملها، لم تحصل أبدا على امتياز ويرجع الأمر حسبها إلى أن الترقية والامتيازات الأخرى تتطلب وساطة مهمة فهي لا علاقة لها بالكفاءة أو الأقدمية.

3. العلاقات المهنية:

كانت علاقة مليكة برئيسها عادية ثم ساءت بعد تسببه في مشكل التحرش الجنسي ومشاكل أخرى في العمل، أما علاقتها بزملائها وزميلاتها فكانت عادية جدا، تتعامل مع كلا الجنسين في عملها وهي تفضل التعامل مع الرجال لأنهم مباشرون، ولا يتبعون أسلوب اللف والدوران، في حين أن التعامل مع النساء تتخلله علاقات الغيرة. تفرض عليها طبيعة عملها الانفراد مع زملائها في العمل وهي لا ترى مشكلا في هذا طالما أنهم متساوون في الهرم، في حين تفزع من الانفراد بالمسؤولين.

4. التعرض للتحرش الجنسي:

تعرضت مليكة للتحرش الجنسي من قبل مديرها، وهو رجل في الأربعينيات من عمره، تحرش بها دون سبب واضح، إذ فور استلامه لمنصبه تعويضا للمدير السابق الذي كان محترما، بدأ في مضايقتها فكان يطلب منها إغلاق الباب عندما تدخل إلى مكتبه، وصار يلمس يديها تارة، وخصرها تارة أخرى، ووصل به الأمر إلى محاولة عناقها وتقبيلها، وهنا عبرت عن رفضها بهروبها من مكتبه، لكنه هددها بفصلها عن العمل إن استمرت في صده،، فأصبحت تتجنبه وتتحاشاه. وقد دامت مدة تحرشه بها حولي خمسة أشهر، كان يستغل خلالها انفراده بها في مكتبه من أجل محاولة لمسها، وأمام هذا الوضع أخبرت زميلة لها فنصحتها بالتنازل قليلا من أجل الحفاظ على منصبها لأن معظم

الموظفات هناك تقمن بما يطلبه المسؤولون، وأمام إصراره ورفضها، تم طردها من عملها بتلفيق قضية لها دون علمها حتى أنها احتارت لما يجري في بلد مسلم.

5. الوضعية الحالية:

حاليا لا تزال مليكة دون عمل، الضغط النفسي الذي عاشته، وأمام الحقرة التي تعرضت لها، تنوي البحث عن عمل آخر، لأنها بحاجة ماسة إليه، فقد كانت المعيل الوحيد لعائلتها، ومع هذا لم تندم لأنها لم تبع شرفها، كما أن ضميرها مرتاح، فما رأته في الشركة حقا يثير القرف لأن العديد من المسؤولين يمارسون قذاراتهم مع الموظفات والمؤسف أن الأغلبية الساحقة تقبل دون مشكل، ودون قيود.

6. التحليل:

1.6. من جانب نوع العنف الأكثر ممارسة:

تبين من خلال هذه الحالة أن المبحوثة تعرضت للتحرش الجنسي من قبل مديرها وهذا عند إجابتها عن السؤال رقم (18)، إذ صرحت بتعرض المدير لها فور تعيينه وهنا بدأ عملها يسوء، والغريب في الأمر هو أن المدير لم يلمح لها بشيء أبدا، وإنما تحرش بها بصفة مباشرة وهو ما ظهر من خلال إجابتها عن السؤال رقم (19)، فقد كان يقوم بتصرفات توحي إلى تحرشه بها دون أن يلمح، حيث يطلب منها دائما غلق الباب لما تدخل إلى مكتبه، وهذا ما يوحي برغبته في الانفراد والخلوة. ولم يبق الأمر مجرد رغبة في الخلوة، وإنما كان يتجرأ على لمسها في مناطق حساسة من جسدها، إلى هنا كانت تطبق سياسة الانسحاب أو التجنب، لكنه لما تمادى محاولا تقبيلها وعناقها هربت، وهنا طلب منها الرضوخ بصريح العبارة، وكان ذلك على شكل مساومة وهذا ما أوضحته من خلال إجابتها عن السؤال رقم (20)، حيث أن المدير لم يرقه صد المبحوثة له فانفجر مساوما إياها بوظيفتها "إن استمريت هكذا، فلن تبقي في وظيفتك طويلا".. وأمام هذا الوضع وازدياد الضغط، أصبح تجنبه لا يكفي، فلجأت إلى إستراتيجية أخرى، وهي البحث عن سند، وهذا ما ظهر من خلال إجابتها عن السؤال رقم (29) أين اتجهت المبحوثة لإحدى زميلاتها طالبة النصح والإرشاد ولكنها لم تجد عندها الحل المناسب لأنها نصحتها بالتنازل، وهو ما لم تقم به لأنه يتنافى مع تربيتها ومبادئها، وأمام ضغطه وعدم رضوخها، تم طردها بتلفيق قضية لها.

يتضح من خلال هذه الحالة أن المدير لم يستعمل العنف اللفظي ضدها، وإنما استعمل الاعتداء الجنسي مباشرة عن طريق اللمس والتقبيل.

2.6. من جانب التعاملات المهنية مع الجنس الآخر:

لقد تبين من خلال هذه الحالة وجود علاقة بين كثرة التعاملات المهنية مع الجنس الآخر ومدى ارتفاع ظاهرة التحرش الجنسي، حيث تبين من خلال الإجابة عن السؤال رقم (22) أن هناك اتصال مباشر بين المبحوثة ومديرها، وهي علاقة مهنية مباشرة أين يتم خلالها تلقي الأوامر اللازمة، وتسليم الملفات الجاهزة وغيرها، وهذا ما كان يستلزم انفرادا بينهما، حيث أنه من خلال الإجابة عن السؤال رقم (23) اتضح أن المدير كان يبحث عن الانفراد عندما كان يطلب منها غلق الباب كلما دخلت إلى مكتبه، وهذا يدل على أن نية المدير كانت سيئة، صحيح أن طبيعة العمل تفرض الانفراد أحيانا، لكن ليس من خلال التأكيد عليه بغلق الباب وهو ما يدل على محاولة استغلال الوضع من خلال التقبيل واللمس. حتى أنه في بعض الأحيان، يطلبها هو لمكتبه بحجة العمل للمحاولة معها لعلها ترضخ تحت التهديد والمساومة وهو ما لمسناه من خلال الإجابة عن السؤال رقم (24). يظهر هنا أن نظام العمل يعتمد على المكاتب المنفردة أو المغلقة، وهو ما يسهل عمليات الانفراد، ومن خلال الإجابة عن السؤالين رقم (16) ورقم (17) تبين أن المبحوثة تتعامل مع الجنسين في عملها، وتنفرد بزملائها، لكن هذا لم يوقعها أبدا في مشكلة مع أحدهم، إلا المدير الذي يحاول استغلال السلطة الممنوحة له لأغراضه الشخصية، وقد استغلها أحسن استغلال من خلال طرد المبحوثة من العمل.

3.6. من جانب الامتيازات والتحولات المهنية:

يتجلى لنا من خلال هذه الحالة أن مليكة تعرضت للتحرش الجنسي من طرف مديرها دون سبب، فلم يحدث توسيع مهام الشركة، ولم تطلب ترقية أو ما شابه ذلك، بل وبمجرد تعيينه بالمنصب حاول استغلاله، وهو ما أكدته المبحوثة في إجابتها عن السؤال رقم (27)، ويبدو أنها لم تكن لتطلب الحصول على ترقية أبدا لأنها في قرارة نفسها مقتنعة بأن الامتيازات والكفاءات ليست لها علاقة بالأقدمية أو الكفاءة، بل هي محددة مسبقا وهو ما أكدته عند الإجابة عن السؤال رقم (13)، وأمام ما حدث لها زادت قناعتها بذلك، فالمهم بالنسبة لها آنذاك هو عدم فقدان الوظيفة، وعدم التنازل أيضا، وهذا ما تبين من إجابتها عن السؤال رقم (35) حيث كانت المبحوثة جد متمسكة بعملها، ولم تفكر أبدا في تركه خاصة وأنها تعيل أمها وشقيقتيها. لكن تحقيق الأمرين معا هو ضرب من الخيال، فطردت من عملها مقابل عدم التنازل عن شرفها، ويتضح هنا أن المدير استغل سلطته من أجل أغراضه الشخصية وهذا سوء استعمال للسلطة.

الحالة الثانية عشر:

التقينا بشيرة في مجلس قضاء ولاية جيجل، وكان هذا في شهر نوفمبر من سنة 2009، ودامت مدة المقابلة قرابة الساعة والربع.

1. الحالة الشخصية:

السيدة بشيرة، أرملة، ليس لديها أطفال، تبلغ من العمر 42 سنة، تعيش بمنزل جميل بولاية جيجل، حالتها الاجتماعية متوسطة، لها مستوى الثانية متوسط، تم توظيفها عن طريق طلب مباشر للعمل. جميلة، قوية الشخصية، لها ثقة كبيرة في نفسها، مثقفة وكأن مستواها جامعي.

2. الوضعية المهنية:

تعمل بشيرة منظفة في شركة عمومية خدماتية منذ 3 سنوات، لم تعمل أبدا من قبل لأن زوجها كان على قيد الحياة، ولما توفي اضطرت إلى العمل رغم سنها، لم تستطع الاندماج في عملها لانعدام الثقة بين الموظفين، فكل واحد يبحث عن مصلحته الخاصة، كما أنها لم تعمل أبدا من قبل فلم تعتد على جو العمل جيدا. الامتياز الذي تحصلت عليه هو تجديد عقد عملها، أما عن الترقية فهناك قانون خاص مدرج من طرف المسؤول دوما هو من يقرر كيف، ومتى، ومن يرقي.

3. العلاقات المهنية:

كانت علاقة بشيرة بمديرها سيئة منذ الوهلة الأولى التي التحقت فيها بالعمل، لعدم احترامه لها، أما علاقتها بزملائها فهي جيدة، لكن علاقتها بزميلاتها متذبذبة لانعدام الثقة، تتعامل مع الجنسين في عملها لأنها تنظف تقريبا جميع المكاتب وهي تفضل التعامل مع النساء رغم العلاقة المتذبذبة من أجل تجنب النظرات اللئيمة للموظفين أثناء تأدية مهامها، كما تفرض عليها طبيعة عملها الانفراد بزملائها أحيانا وهو ما لا يروقها تماما.

4. التعرض للتحرش الجنسي:

تعرضت بشيرة للتحرش الجنسي من قبل المدير وهو رجل في الخمسينيات من عمره، حج بيت الله، كان يقوم بإصدار بعض الحركات اللاأخلاقية ثم أصبح يعمد إلى لمس يديها أثناء تقديمها القهوة، كما كان يفرض عليها البقاء أمامه في المكتب، أراد عزلها عن باقي المنظفات فلجأ إلى فرضه عليها تنظيف مكتبه بعدما ينتهي من الأكل، والغاية من وراء ذلك هي مساومتها، ولما أخبرت زميلاتها بالموضوع (وهن سكرتيرتيه) أخبرنه بالموضوع فزاد ضغطه عليها وأراد أن يحولها إلى سكرتيرته وأمينته ولما قاومته ورفضت قام بعزلها في مكتب مخصص للأرشيف، وكان يمنع زميلاتها من الدخول إليها. ذلك المكتب لم يكن يتوفر على نافذة، فضاقت ذرعا وطلبت منه فسخ عقدها لكنه رفض

وأبلغها أنه سيستمر في الضغط عليها حتى تخضع له، فانهارت وأخبرت الجميع بالقصة، وخرجت منفعلة باتجاه مركز الشرطة أين قدمت شكوى ضده، فوصل الأمر إلى المحكمة وشهد معها العديد من العمال الذين تعاطفوا معها، حيث أدانته العدالة بسنة سجنا نافذا ودفع تعويض بمائة ألف دينار وغرامة مالية قدرها 10 آلاف دينار، لكنه أبلغها عن طريق وسطاء أنه لن يدفع لها شيئا وأنه سيعذبها، فاستأنف الحكم وهو أمام مجلس القضاء، ورغم عدم ثقتها في العدالة الجزائرية إلا أنها قامت بالواجب وهي تنتظر الحكم، فحتى لو لم ينصفها، فإنها ستظل تشجع الأخريات حتى لا يبقى الأمر طابو مسكوتا عنه.

5. الوضعية الحالية:

حاليا لا تزال بشيرة تعمل بنفس الشركة بموجب العقد الذي لم تنته مدته، وهي في انتظار الحكم، ويبدو أنه لم يصدر بعد، وهي تنوي عدم ترك العمل أبدا لما ينتهي العقد، لأنها لا تستطيع مواكبة التسيير السيئ للمؤسسات الجزائرية.

6. التحليل:

1.6. من جانب نوع العنف الأكثر ممارسة:

تبين بأن المبحوثة قد تعرضت فعلا إلى التحرش الجنسي من قبل مديرها لكنه لم يكن لفظيا، وهذا ما تبين من خلال الإجابة عن السؤالين رقم (18) ورقم (19)، إذ أن المدير كان يقوم ببعض الحركات غير الأخلاقية بواسطة يديه وجسده وهي عبارة عن إيحاءات جنسية الغرض منها زعزعة غريزة المبحوثة. وفي المقابل لم يلمح أبدا بكلمة أو عبارة، وأمام صمت المبحوثة التي كانت تثق به باعتباره حج بيت الله، استمر في تحرشاته ولجأ إلى أسلوب آخر وهو محاولة اللمس، فكانت كلما دخلت إلى مكتبه يحاول لمس يديها ويفرض عليها البقاء أمامه في مكتبه، لكنها استمرت في تجاهله وأصبحت لا تكلمه، فلجأ إلى استعمال الضغط أين كان يفرض عليها تنظيف مكتبه بعدما ينتهي من الأكل، وهنا لم تستطع التحمل فانتهجت إستراتيجية البحث عن سند وهو ما تبين من خلال إجابتها عن السؤال رقم (29) حيث ضاقت ذرعا بتصرفات مديرها وأخبرت زميلاتها وسكرتيرته فنصحتها بالصبر، بينما قامت السكرتيرة بإخباره وهنا زاد الضغط عليها فلجأ إلى عزلها بأحد المكاتب التي لا تتوفر على نافذة، فطلبت منه فسخ العقد لأنها ذاقت ضغطا نفسيا رهيبا لكنه رفض وظل يضغط عيها، هنا لجأت المبحوثة إلى إستراتيجية الرفض والإعلان عن العنف حيث بلغت الشرطة.

يبدو من هذه الحالة أن المدير انقلب تحرشه الجنسي إلى تحرش معنوي، فمع رفض المبحوثة الخضوع بطلبها فسخ العقد وهذا ما ظهر في إجابتها عن السؤال رقم (20) هنا لم يجد كيف يضغط

عليها أو حتى يساومها فلجأ إلى التحرش المعنوي الذي تكون أعراضه أحيانا أقوى وأعظم من التحرش الجنسي.

2.6. من جانب التعاملات المهنية مع الجنس الآخر:

لقد تبين من خلال هذه الحالة وجود علاقة بين كثرة التعاملات المهنية مع الجنس الآخر، ومدى ارتفاع ظاهرة التحرش الجنسي، حيث تبين من خلال الإجابة عن السؤال رقم (22) أنه كان هناك اتصال مباشر بين المبحوثة ومديرها، وهي علاقة مهنية مباشرة، إذ كانت هي المكلفة بإعطائه القهوة وتنظيف مكتبه مباشرة بعد الأكل، وهذا ما كان يستلزم الانفراد المتكرر بينهما، فمن خلال الإجابة عن السؤال رقم (23) اتضح أن المدير كان يؤكد على الانفراد بالمبحوثة، فكان يفرض عليها الجلوس في مكتبه أثناء انتهائها من التنظيف، وأراد تحويلها إلى سكرتيرته وأمينته تبقى معه في المكتب، تنظف كلما أراد ذلك، حتى أنه أصبح يعمد لبعثرة مكتبه حتى تبقى بجانبه لممارسة شذوذه، حتى أنه كان يعمد لاستدعائها متى ما أراد ذلك بحجة عملها، وهذا ما صرحت به عند إجابتها عن السؤال رقم (24). لقد عاشت حقا ضغطا رهيبا وبفضل قوة الشخصية التي تتمتع بها المبحوثة استطاعت مجابهة المشكل، دون أن تنهار.

هي تتعامل مع الجنسين في عملها ويحدث أحيانا الانفراد مع زملائها، وهذا ما ظهر عند إجابتها عن السؤالين رقم (16) و(17)، فالمبحوثة مكلفة بتنظيف مكاتب المسؤولين، والأغلبية لا يخرجون من مكاتبهم أثناء قيامها بمهامها، وهو أمر محرج بالنسبة لها، فأثناء قيامها بعملها تحدث حركات، ربما تثير انتباه البعض إليها وقد تكون حافزا للتحرش بها لدى البعض، حقيقة أن نظام العمل يفرض المكاتب المنفردة، لكن لا يفرض بقاء المسؤولين في مكاتبهم أثناء تنظيفها، لأنه يسبب الإحراج والارتباك لدى المبحوثة.

3.6. من جانب الامتيازات والتحولات المهنية:

يتجلى لنا من خلال هذه الحالة أن المبحوثة تعرضت للتحرش الجنسي من طرف مديرها دون سبب، حدث هذا في البداية حيث كانت يتعمد إلى إصدار حركات لاأخلاقية أمامها كما أصبح يحاول لمسها لكن أمام رفضها للخضوع لجأ إلى طريقة المساومة، فأصبح يهددها بإنهاء عقد عملها إن لم تخضع له، وظلت تقاوم رافضة الخضوع منذ البداية، وهذا ما تبين من خلال الإجابة عن السؤال رقم (27). لقد حصلت المبحوثة على امتياز تمثل في تجديد عقد عملها، ومع أن التجديد حصل إلا أنه لم يكن حقا لغرض مهني وإنما كان بمثابة إخفاء النوايا السيئة للمدير، والذي جدده من أجل إعادة الضغط على المبحوثة لدفعها إلى الاستسلام، وهذا ما لمسناه من خلال الإجابة عن السؤال رقم (13). إن الإستراتيجية التي انتهجها المدير للضغط على المبحوثة لم تجد نفعا، إذ لما حاول الضغط عليها بتجديد عقدها لم تأبه له، بل طلبت إنهاءه، فتفطن إلى طريقة أخرى للضغط، وهو رفض إنهاء عقدها

والتحرش بها جنسيا ومعنويا، كما أن المبحوثة لم تكن متمسكة كثيرا بعملها، حيث كانت تنوي تركه بفسخ العقد لكنه رفض وهذا ما ظهر في إجابتها عن السؤال رقم (35).

يبدو من خلال هذه الحالة أن حصولها على الامتياز لم يكن لصالحها، عكس الحالات الأخرى فهي تحاول إنهاء العقد وفسخه، وهو يرفض ويضغط، لكنها كانت أكثر ذكاء منه وبلغت عنه، والقضية الآن أمام المحكمة وهذا لقوة شخصيتها.

الحالة الثالثة عشر:

التقينا نوال في ولاية تيبازة قرب مقر عملها، وكان ذلك في شهر نوفمبر من سنة 2009، ودامت مدة المقابلة 45 دقيقة.

1. الحالة الشخصية:

السيدة نوال، مطلقة، ليس لديها أولاد، تبلغ من العمر 35 سنة، تعيش بشقة واسعة في ولاية تيبازة، يتيمة الأب، حالتها الاجتماعية متوسطة، مستواها التعليمي هو الأولى ثانوي، تم توظيفها عن طريق الاختبار. هي ليست جميلة جدا لكنها رشيقة وجذابة، كثيرة الحركة، رؤيتها تسر الناظر.

2. الوضعية المهنية:

تعمل نوال موظفة إدارية في شركة عمومية خدماتية منذ 5 سنوات، سبق لها العمل في مؤسسة خاصة، غيرت عملها لأنها مؤسسة دون تأمين، فأجرت الاختبار المهني قبل أن تترك عملها فنجحت فيه، اندمجت بصعوبة في عملها الحالي لأنها غيرت العمل من القطاع الخاص إلى القطاع العمومي الذي لم يكن تظهر لها فوائد عملها فيه، ففي السابق كانت تظهر لها قيمة عملها مباشرة، أما الحالي فهي تظهر للمدراء والرؤساء فقط. لم تتحصل على امتياز في عملها هذا لأن رئيسها كان يتدخل في كل مرة من أجل منعها من الامتيازات وهذا راجع لعدم تمكنه النيل منها.

3. العلاقات المهنية:

كانت علاقة نوال برئيسها في البداية عادية ثم ساءت كثيرا، علاقتها بزملائها وزميلاتها جيدة، تتعامل مع الجنسين في عملها وهي لا تجد مشكلا في هذا لأنها سنة الحياة فنحن نتعامل مع الجنسين سواء في البيت، المدرسة، الشارع... تفرض عليها طبيعة عملها الانفراد بزملائها أحيانا وهي ترى أن هذه النقطة عادية فالمهم هو الاحترام، ضف إلى ذلك أن التربية أساس كل شيء.

4. التعرض للتحرش الجنسي:

تعرضت نوال للتحرش الجنسي من قبل رئيسها في العمل، وهو رجل في الأربعينيات من عمره، بدأ مضايقتها بواسطة تلميحات وهي مجاملات تتحدث عن جمالها ورشاقتها ثم أصبح يطلق النكات، فكانت لا ترد عليه من دهشتها وهول القصص التي كان يرويها لها، كما كانت لا تبتسم معه ولا تكلمه، فأصبح يحاول لمسها لكنها لم تترك له الفرصة أبدا، وهذا ما أدى به إلى طلب المتعة بصريح العبارة، لكن دون جدوى، حيث أنها أصبحت تتحاشاه ولا تكلمه، ولما يئس أصبح يتدخل في حرمانها من الترقية، ويعلق على كل عمل تقوم به حتى إن كان متقنا، يلجأ إلى السخرية منها، يحاول الضغط عليها من أجل دفعها إلى مغادرة العمل لكنها صبرت وواجهت الأمر حيث هددته بأنها

ستفضحه في العمل. استمرت مضايقاته لها مدة ثلاث سنوات، ورغم عملها غير المباشر معه، وبعده عنها إلا أنه لم ييأس وظلت نوال متمسكة بعملها ولم تفكر أبدا في تركه وجعلت الضغط ينقلب عليه.

5. الوضعية الحالية:

حاليا لا تزال نوال تباشر عملها بنفس الشركة، لكن هذه المرة بشرف حيث تخلصت من مضايقات رئيسها، وأصبحت أكثر نضجا من ذي قبل وبإمكانها مجابهة أي مشكلة مهما كانت حدتها، وهي لا تتخيل أبدا أن يجرأ أحد على التحرش بها أو مضايقتها وهي تتحدى كل من تسول له نفسه القيام بهذا. أحيانا تظهر لك وكأنها متعجرفة جراء افتخارها الزائد بنفسها إثر تخلصها من مضايقات مديرها.

6. التحليل:

1.6. من جانب نوع العنف الأكثر ممارسة:

تبين أن المعنية تعرضت فعلا للتحرش الجنسي اللفظي وهو ما يمكن إدراجه في خانة العنف اللفظي، فقد أكدت المبحوثة عند إجابتها عن السؤال رقم (18) أنها تعرضت للتحرش الجنسي من قبل رئيس المصلحة التي تعمل بها، حيث كان يلمح لها كثيرا بالمبالغة في وصف جمالها ورشاقتها، كما كان يستعمل حالتها الشخصية من أجل التلميح، فهي مطلقة، وهو لم يفوت هذا الأمر "لوكان أنا صحتلي وحدة كيما نتي، جامي نطلّقها"..وهذا ما صرحت به عند إجابتها عن السؤال رقم (19). ولم يتوقف تحرشه بها عند هذا الحد، بل أصبح يطلب النكات على مسامعها، وهنا لم يجد لديها سوى النفور، وعدم الكلام، ولا الابتسامة، فلجأ إلى أسلوب آخر وهو محاولة اللمس دون أن تترك له الفرصة، فطلب المتعة بصريح العبارة وهو ما ظهر من خلال الإجابة عن السؤال رقم (20) حيث لم يتوان في طلب المتعة "زهيني" ولكن هذا لم يجد جدوى لأنها انتهجت إستراتيجية الإعلان عن الرفض، حيث واجهته وأنكرت العنف الذي يمارسه ضدها. هنا انتقل إلى طريقة أخرى كرد عليها أو كانتقام وهي التحرش المعنوي، إذ أنه تدخل أكثر من مرة لحرمانها من الامتيازات، لأن اسمها طرح عدة مرات للترقية لكفاءتها، كما أصبح يضغط عليها من أجل دفعها إلى المغادرة وذلك بالتقليل من قيمة عملها وهذه كلها مؤشرات للتحرش المعنوي.

يظهر من خلال هذه الحالة أن المعني استعمل في تحرشه الجنسي العنف اللفظي والنكات، ومحاولة اللمس وانتقل بعدها للتحرش المعنوي أمام تعنت المبحوثة ورفضها للخضوع.

2.6. من جانب التعاملات المهنية مع الجنس الآخر:

لقد تبين من خلال هذه الحالة عدم وجود علاقة بين كثرة التعاملات المهنية مع الجنس الآخر، ومدى ارتفاع ظاهرة التحرش الجنسي، إذ أنه ومن خلال الإجابة على السؤال رقم (22) ظهر عدم

وجود اتصال مباشر بين المبحوثة ورئيسها، حيث لا تربطهما علاقة مهنية مباشرة، فهي تعمل بالطابق السفلي في مكتب جماعي، في حين يعمل هو في الطابق العلوي، ولديه سكرتيرته، بالتالي فالعلاقة المهنية كانت مع السكرتيرة وليس معه، وما يمنع الانفراد بينهما هو نظام العمل المتبع هناك، فالمبحوثة تعمل بمكتب جماعي رفقة زميلاتها وزملائها في حين هو لديه مكتب خاص وسكرتيرة، فلا يستطيع الانفراد بها في المكتب الذي تعمل به وهو ما تبين من خلال الإجابة عن السؤال رقم (23). أما بالنسبة لإمكانية اتصاله بالمبحوثة في مكتبه بحجة العمل فهذا لم يحدث لسببين، الأول هو أن لديه سكرتيرة وهي الواصل بينه وبين باقي الموظفات، والثاني هو أن تلك السكرتيرة هي قريبة زوجته، وهذا ما أكدته المبحوثة بالإجابة عن السؤال رقم (24)، حيث أن هذه الظروف تحسب لصالحها، ومع هذا كان يتحرش بها ورغم غياب الانفراد بينهما، إلا أنه وجد ضالته في دورات المياه أين كان يلاحقها، فكلما جاء وقت الغذاء يذهب وراءها هناك مدعيا الوضوء، وهنا يظهر أن المعني يمكنه استغلال أي ظرف من أجل الانتقام منها حتى فرض الصلاة، حيث استعمله للمراوغة، وهذا ما أكدته المبحوثة عند إجابتها عن السؤال رقم (26).

لقد أرجعت المبحوثة مشكل التحرش الجنسي إلى التنشئة الاجتماعية، فعند إجابتها عن السؤالين رقم (16) و(17) صرحت بأنها تتعامل مع الجنسين في عملها، وتضطر أحيانا قليلة للانفراد بزملائها، لكنها لم تجد حرجا في ذلك ولا مشكلة.. "اللي مربي من عند ربي وزيد الوالدين".

3.6. من جانب الامتيازات والتحولات المهنية:

يتجلى لنا من خلال هذه الحالة، أن المبحوثة تعرضت للتحرش الجنسي من قبل رئيسها دون سبب، وهو ما ظهر من خلال إجابتها عن السؤال رقم (27)، فالشيء الوحيد الذي شد انتباه رئيسها إليها هو رشاقتها، فلم يجد وسيلة يضغط بها عليها ورغم كفاءتها إلا أنها لم تحصل على أي امتياز أو ترقية والسبب في ذلك هو رئيسها الذي لم يتمكن من النيل منها، فاستغل سلطته لعرقلة مسارها المهني كونه هو رئيس المصلحة، فحتى وإن اقترحت عليه أسماء للترقية فإنه يعطي تقريرا مفصلا عن الموظفين المعنيين، وهذا ما أكدته المبحوثة عند إجابتها عن السؤال رقم (13). لقد تمسكت المبحوثة بعملها كثيرا، خاصة أنها وظفت عن طريق اختبار نجحت في اجتيازه، فهي هناك لأنها تستحق التواجد فيه، ضف إلى ذلك أنها اندمجت بصعوبة، فكيف لها أن تهدم ما بنته في خمس سنوات، وقد تبين لنا تمسكها هذا من خلال إجابتها عن السؤال رقم (35) .

يتضح من هذه الحالة أن المعنية تمكنت من التخلص من تحرشات رئيسها دون أن تخسر وظيفتها، بل بالعكس، تمسكت بها أكثر، فقد قاومت رئيسها، ورغم الضغط الذي يمارسه عليها حاليا، فهي أيضا تحاربه بسلاحه لأنها وجدت طريقة حتى تضغط عليه وذلك بفضحه أمام الزملاء ومن بينهم سكرتيرته التي هي قريبة زوجته.

الحالة الرابعة عشر:

التقينا ذهبية عن طريق أحد معارفنا، وكان ذلك في شهر ديسمبر من سنة 2009، وقد دامت مدة المقابلة حوالي 45 دقيقة.

1. الحالة الشخصية:

السيدة ذهبية، أرملة، أم لطفلين، تبلغ من العمر 43 سنة، تعيش بضواحي ولاية تيزي وزو، حالتها الاجتماعية متوسطة، مستواها التعليمي متوسط، تم توظيفها عن طريق الاختبار. هي سيدة أنيقة رغم كبر سنها، لباسها محتشم، خبرتها في العمل جعلتها محل إشادة من طرف معارفها، واثقة من نفسها، لها مشية متعجرفة.

2. الوضعية المهنية:

تعمل ذهبية سكرتيرة في شركة عمومية صناعية منذ 20 سنة، لم تعمل أبدا من قبل، اندمجت بسهولة في عملها، تحصلت على امتياز تمثل في ترقيتها من عاملة عادية في الإنتاج إلى موظفة إدارية، ثم أصبحت سكرتيرة المدير العام وهذا في شركة كبيرة، ترقت بفضل أقدميتها وخبرتها التي اكتسبتها، إضافة إلى الدورات التكوينية التي كانت تستفيد منها.

3. العلاقات المهنية:

كانت علاقة ذهبية برئيسها متوترة، أما علاقتها بزملائها فكانت جيدة، تتعامل مع الجنسين في عملها وهي تفضل التعامل مع الرجال لأنهم ليسوا غيورين، ثم إنها عملت معهم قبل ترقيتها سواء في قسم الإنتاج أو في الإدارة ولم تجد منهم إلا الخير. تفرض عليها طبيعة عملها الانفراد بزملائها في العمل، وهي لا ترى مشكلا في ذلك لما يكون الانفراد مع الزملاء، أما الانفراد مع ذوي السلطة فهي ضده تماما.

4. التعرض للتحرش الجنسي:

تعرضت ذهبية للتحرش الجنسي من قبل المدير العام، والذي كان يلمح لها بتلميحات عن الجمال والرقة، كما كان يرمقها بنظرات وقحة كلها غدر وذات أغراض جنسية، ثم أصبح يقوم بلمسها وهو الشيء الذي أثر عليها سلبيا. لم يتجرأ على طلب الخضوع له بصريح العبارة، فمنذ 6 أشهر وهو يضايقها لكن دون أن يطلب ذلك علنا، وبحكم أنها سكرتيرته، فهي تقضي ساعات معه كل يوم في المكتب وهذا ما دفعه إلى استغلال الوضع، حيث كانت تقضي كل تلك الساعات في التفكير في اختلاق طريقة لتجنب نظراته الجريئة الوقحة، وهو يتحرش بها لاعتقاده أنها كانت خليلة أحد المسؤولين حتى رقيت هكذا، فحاول معها تدريجيا لعلها ترضخ له، ومن أجل تجنبه ارتدت نوال الحجاب حتى تتخلص

منه، وقد نصحتها إحدى صديقاتها بمسايرته، لأنه طرد سابقا إحدى سكرتيراته لسبب غامض، والأكيد أنها رفضت الاستسلام له. ومازالت ذهبية تتجنبه وتحاول إبعاد نظراته الجريئة عنها، حتى تكمل عملها براحة ومن دون ضغط.

5. الوضعية الحالية:

لا تزال ذهبية تعمل بنفس الشركة، فهي دائما تعمل مع نفس المدير، والشيء الذي أفادها هو أن مديرها ذهب إلى الخارج لمدة شهرين في مهمة عمل، وهذه المدة أبعدته عنها فتخلصت من الضغط قليلا، وحتى بعد عودته نقصت مضايقته لها وحتى وإن استمر فهي لازالت على نفس الإستراتيجية.

6. التحليل:

1.6. من جانب نوع العنف الأكثر ممارسة:

تبين أن هذه المبحوثة تعرضت فعلا لتحرش جنسي لفظي، وهو ما يمكن إدراجه ضمن خانة العنف اللفظي، فقد أكدت عند إجابتها عن السؤال رقم (18) أنها تعرضت للتحرش الجنسي من قبل مديرها وهو المدير العام للشركة، والذي كان يلمح لها بضرورة الاعتناء به، زيادة على اقتراحاته الملتوية التي كان الغرض من ورائها شدها إليه وهذا ما صرحت به المبحوثة عند الإجابة عن السؤال رقم (19)، إذ ظل يلومها على عدم التفاتها ليه، وأنها ملكه مادامت تعمل كسكرتيرته الخاصة "(ma secrétaire est toujours la mienne(".. كما كان ينظر إليها نظرات غريبة ووقحة، فالتزمت المبحوثة الصمت ولم ترد عليه بشيء، فاتبع أسلوبا آخرا وهو محاولة اللمس، وهنا عمدت إلى ارتداء "الحجاب" حتى توقفه عند حده وتتجنب نظراته الوقحة. أما هو فقد واصل أسلوبه دون أن يطلب منها الرضوخ له بصريح العبارة، وهذا ما أكدته المبحوثة عند إجابتها عن السؤال رقم (20) حيث ظل يستعمل أسلوب اللف والدوران منذ ما يقارب الستة أشهر، وهي تسايره تارة، وتتجنبه تارة أخرى لعلها تربح المزيد من الوقت. كما أنها انتهجت إستراتيجية البحث عن السند، وهو ما تجلى من خلال إجابتها عن السؤال رقم (23) حين أخبرت إحدى زميلاتها بالأمر.

2.6. من جانب التعاملات المهنية مع الجنس الآخر:

لقد تبين من خلال هذه الحالة وجود علاقة بين كثرة التعاملات المهنية مع الجنس الآخر ومدى ارتفاع ظاهرة التحرش الجنسي، حيث ظهر من خلال الإجابة عن السؤال رقم (22) وجود اتصال مباشر بين المبحوثة ومديرها وهي علاقة مهنية مباشرة، فبصفتها سكرتيرته الخاصة فإن كل ما له علاقة بالعمل والعمال يمر عليها وهي المكلفة بتحويلها إليه، وبناء على هذا كانا ينفردان في مكتبه، وهو ما لمسناه عند الإجابة عن السؤال رقم (23) حيث تقضي ساعات معه كل يوم في المكتب بسبب

العمل الذي يربطهما، فيستغل الوضع خاصة بنظراته الجريئة، لهذا كانت تقضي تلك الساعات في التفكير في طريقة لتجنبه، وحتى أثناء تأديتها لعملها كان يلجأ لاستدعائها لمكتبه بحجة العمل.

يبدو أن نظام العمل نتج عنه الكثير من أجواء الانفراد بين المبحوثة ومديرها، فنظام المكاتب المنفردة وخاصة تلك المتعلقة بالمدير وسكرتيرته تساعد على التمادي أكثر، والانفراد الدائم بشأنه توليد العلاقة الحميمية لدى احد الطرفين.

تتعامل المبحوثة مع الجنسين وتنفرد بهم وهو ما أكدته عند الإجابة عن السؤالين رقم (16) و(17)، لكنها لا ترى مشكلا في الانفراد بالزملاء لأنه لم يحدث منهم ما يزعجها، فالمشكل هنا هو سوء استعمال السلطة.

3.6. من جانب الامتيازات والتحولات المهنية:

يتجلى لنا من خلال هذه الحالة أن المبحوثة تعرضت للتحرش الجنسي من طرف مديرها دون سبب يذكر، وهو ما تبين من خلال الإجابة عن السؤال رقم (27). والشيء الذي كان يحز في نفسه هو مسارها المهني الحافل، فالأقدمية والخبرة التي تتمتع بها الآن (مدة 20 سنة) جعلتها تترقى من عاملة بسيطة إلى سكرتيرة المدير العام، كما أن الشركة التي تعمل بها لها سمعة عالمية عالية، فكان يعتقد أنها ترقت سابقا لأنها دفعت ضريبة ما لأحد المسؤولين، وهو ينتظر دوره "واش قاع كلاو، وين راه حقي".. ويرجع هذا إلى عقلية الرجل الجزائري الذي يعتقد أن طريقة تفكيره تشبه الطريقة التي يفكر بها سائر المسؤولين، وهو ما يدل على أنه تحرش سابقا بموظفة من موظفاته.

المبحوثة متمسكة بوظيفتها، فهي لا تفكر في مغادرة العمل أو تغييره وهذا ما تبين من خلال إجابتها عن السؤال رقم (35)، إذ أنها لا تفكر في المغادرة بعدما صنعت اسما لها، وبعدما قضت نصف عمرها هناك (20 سنة)، فمن الظلم حدوث هذا. وبالرغم من الضغط الذي تعيشه المبحوثة إلا أنها في وضعية جيدة، لأن لها مسارا مهنيا حافلا، كما أنها تستطيع أن تضغط عليه هي كذلك، وما يربكها هو الطرد الذي خضعت له إحدى الموظفات من قبل نفس المدير، وهي سكرتيرته السابقة.

الحالة الخامسة عشر:

التقينا سميرة بإحدى المستشفيات، وكان ذلك في شهر فيفري من سنة 2010، وقد دامت مدة المقابلة حوالي 45 دقيقة.

1. الحالة الشخصية:

الآنسة سميرة، عزباء، تبلغ من العمر 26 سنة، والداها مطلقان، تعيش مع والدتها التي كانت منظفة وشقيقتها بإحدى الشقق بالأبيار، حالتها الاجتماعية سيئة، مستواها التعليمي جامعي، وظفت عن طريق البحث المباشر عن العمل إلى أن تم قبولها من طرف الطبيب المالك للعيادة. هي طويلة القامة، جميلة الشكل، متواضعة اللباس، لا تملك الثقة الكافية في نفسها.

2. الوضعية المهنية:

تعمل سميرة مساعدة طبية بإحدى العيادات الخاصة منذ سنتين، لم يسبق لها العمل أبدا، اندمجت في عملها بصعوبة بسبب تعالي الأطباء عليها في تلك العيادة ظنا منهم أن مستواها ليس جامعي، وأنها مجرد متربصة.

لم تتحصل على أي امتياز لصعوبة حدوث ذلك في القطاع الخاص، كما أن التوظيف في هذا القطاع يتم عن طريق ملأ الفراغات وليس من اجل الاحتفاظ بالعمال وترقيتهم، كما أن التوظيف يتم بالوساطة.

3. العلاقات المهنية:

كانت علاقة سميرة برئيسها عادية جدا (علاقة الأب بابنته) وذلك لكبر سنّه، وعلاقتها بزملائها وزميلاتها كانت متذبذبة بسبب تعاليهم الزائد، تتعامل مع الجنسين في عملها، وهي تفضل التعامل مع النساء لأنه ليس لديهن ما يستغلونه منها عكس الرجال، تفرض عليها طبيعة عملها الانفراد مع زملائها في العمل وهذا يزعجها كثيرا حيث لا تجد الراحة النفسية لما ينفرد بها أحد زملائها، كما تختلط عليها الأمور.

4. التعرض للتحرش الجنسي:

تعرضت سميرة للتحرش الجنسي من طرف الطبيب المالك للعيادة، وهو رجل في الخمسينيات من عمره، متزوج وله أولاد في مثل سنها. لم يلمح لها رئيسها بل طلب منها الخروج معه مباشرة بعد أسبوع من العمل، فتجاهلته لكنه أصر لأن لديه هدفا يريد الوصول إليه، فأخبرته أنها مخطوبة، فرد عليها أنه متزوج ولا يرغب في إقامة علاقة جادة ودائمة بل يريد فقط أن يصبح جو العمل حماسيا بتبادل الحب الممارس، فظلت تهرب منه، ولما أخبرته أنها عذراء قال لها أن هناك طرقا عديدة للمتعة

دون إلحاق الضرر بالعذرية.. هنا فهمت أنه مصر على طلبه ويود الوصول لهدفه بأية طريقة، فوجدت نفسها مجبرة على التنازل قليلا بعدما حاولت مسايرته ومراوغته دون جدوى، خاصة أنها المعيل الوحيد للأسرة، فبعدما كانت والدتها تعمل منظفة بالبيوت، تركت عملها بعد التحاق ابنتها بالعمل وكانت جد فرحة بهذا، وعليه لم ترد أن تخيب ظن أمها بها، فأصبحت في البداية تتنازل عن بعض القبلات وبعض الملامسات وفي المقابل تحصل على بعض المال الذي ساعدها كثيرا في سد أعباء المنزل، زيادة على أجرها الشهري، وظلت على ذلك الحال مدة سنتين، حتى انهارت وأخذت تترجاه أن يتركها وشأنها، فقام بطردها من العمل.

5. الوضعية الحالية:

حاليا تعمل سميرة بالمستشفى الجامعي لبني مسوس حيث أجرت اختبارا تم قبولها به، أما عن مالك العيادة الذي كانت تعمل عنده، فقد توفي مؤخرا في حادث سير.

تقول سميرة أنها لو لم تغير العمل لأصيبت بانهيار عصبي أكيد، خاصة لما تتذكر إرغامها من طرف مالك العيادة على القيام بأشياء لا تود القيام بها، لقد أصيبت بالقرف والاشمئزاز من نفسها جراء تلك الملامسات القبيحة.

6. التحليل:

1.6. من جانب نوع العنف الأكثر ممارسة:

تبين بأن المبحوثة تعرضت فعلا للتحرش الجنسي من قبل مديرها لكنه لم يكن لفظيا، وهذا ما تبين من خلال الإجابة عن السؤال رقم (18) و(19)، إذ أن صاحب العيادة لم يلمح لها بشيء، كما أنه لم يقم بأي تصرف يوحي بذلك، بل طلب منها الخروج بصريح العبارة بعد أسبوع من بداية العمل، وهو ما أكدته المبحوثة عند إجابتها عن السؤال رقم (20)، وأمام الطلب المباشر، انتهجت إستراتيجية خاملة وهي التجنب، هذه الإستراتيجية لا تنجح لما يكون الطلب مباشرا إلا نادرا، وأمام إصراره اتخذت أسلوب المراوغة، هذا الأسلوب أيضا لا ينجح إلا قليلا في مثل هذه الظروف، فرغم إخباره أنها مخطوبة، لم يبالي وطلب منها المتعة الجنسية، ولم تجد كل الطرق نفعا معه. هذا ما يوضح أنه فعلا يود أن يصبح جو العمل لديه حماسيا دون الاهتمام بالمبحوثة، فاستغل ظروفها السيئة وعدم ثقتها بنفسها من أجل تلبية نزواته، وهي بدورها لم تجد حلا آخرا سوى التنازل قليلا (يبدو من خلال ما لاحظناه على المبحوثة أنها تنازلت كثيرا خاصة أمام الكرم الذي أغرقها فيه مالك العيادة)، هنا حدثت الملامسات والقبلات بينهما لكن المبحوثة كانت راضية، فهو كان يمنحها المقابل، وهنا لا يصبح الأمر تحرشا جنسيا لأن ما حدث كان برضاها فخضعت له، وهو ما أكدته من خلال إجابتها عن السؤال رقم (28)، فالمصروف الذي كان يعطيها إياه بالإضافة إلى الأجر ساعدها كثيرا في سد أعباء البيت.

يتضح من خلال هذه الحالة أنها تعرضت للتحرش الجنسي ولكن ذلك في الشق الأول، أما في الشق الثاني فلم يكن هناك تحرش جنسي لأن المبحوثة خضعت بمحض إرادتها ومقابل أجر ثان غير الذي كانت تتقاضاه.

2.6. من جانب التعاملات المهنية مع الجنس الآخر:

لقد تبين من خلال هذه الحالة وجود علاقة بين كثرة التعاملات المهنية مع الجنس الآخر ومدى ارتفاع ظاهرة التحرش الجنسي، حيث تبين من خلال الإجابة عن السؤال رقم (22) أنه كان هناك اتصال مباشر بين المبحوثة وصاحب العيادة، وهي علاقة مهنية مباشرة، فهو طبيب ومالك عيادة، وهي مساعدته، فمن الطبيعي أن ينفردا، ومن خلال الإجابة عن السؤال رقم (23) تبين أنهما يلتقيان لوحدهما في مكتب واحد، وأحيانا في الغرفة المخصصة للمرضى عندما تدخل من أجل تجهيزها، وبالتأكيد كان يستغل الوضع. ففي بداية الأمر عندما كان يحاول إقناعها بالخروج معه كان يتم ذلك في المكتب، وبعد خضوعها له أصبح ينفرد بها في الغرفة المخصصة للمرضى، فلم يكن يستدعيها لمكتبه بحجة العمل، بل كان يطلبها مباشرة عندما يريد منها شيئا دون أن يتحجج بالعمل، وهذا ما لمسناه في الإجابة عن السؤال رقم (24).

لقد قمنا في هذه الحالة بتحليل الشق الأول والمتعلق بالتحرش الجنسي، لأنه هو المهم بالنسبة إلى موضوعنا، أما الشق الثاني والمتعلق بخضوع المبحوثة مقابل المال لم نأخذه بعين الاعتبار.

كانت المبحوثة تتعامل مع الجنسين في عملها، كما كانت تنفرد بزملائها، والحقيقة أنها لم تكن تشعر بالراحة، وهو ما صرحت به من خلال الإجابة عن السؤالين رقم (16) و(17)، فانفرادها ببعض الزملاء أحيانا يشعرها بالخوف، لأن هناك من حاول التحرش بها، ولقد قام بعض زملائها بذلك معها جراء علمهم بالعلاقة التي كانت تربطها بصاحب العيادة، فحاولوا التحرش بها، ويرجع هذا للعقلية السائدة لدى البعض، أين يحاولون استغلال كل ما هو مستغل وهو ما حدث.

3.6. من جانب الامتيازات والتحولات المهنية:

تتجلى لنا من خلال هذه الحالة أن المبحوثة تعرضت للتحرش الجنسي من طرف رئيسها دون سبب، وهو ما أكدته عند الإجابة عن السؤال رقم (27) حيث أنه طلب منها بعض الممارسات وعندما رفضت أجالها أنه لم يوظفها لشهادتها، وإنما وظفها لأنها مثيرة وجميلة.

يظهر من خلال هذه الحالة الاختلاف في طريقة التحرش لدى أصحاب القطاع الخاص والقطاع العمومي، فالفئة الأولى تستغل الموظفات بالاعتماد على كثير من الظروف الخاصة، وحتى طرق التوظيف تختلف، بينما الفئة الثانية لا تستغل كل الظروف لوجود نوع من الرقابة مقارنة بالفئة الأولى.

لقد كان لتمسك المبحوثة بعملها تأثير كبير عليها وعلى حالة التحرش الذي خضعت له، فلشدة تمسكها بعملها قامت بالتنازل الذي لم يكن لصالحها، وهو ما تبين من خلال إجابتها عن السؤال رقم

(35) إذ لم تفكر أبدا في ترك العمل حتى قبل تنازلها لأنها لم تشأ تخييب ظن والدتها بها. كما أنها تنازلت كثيرا وهو ما استخلصناه من إجابتها عن السؤال رقم (21) حيث خضعت لمضايقات مديرها مدة سنتين، وهي مدة طويلة تؤكد على ما ذكرناه سابقا.

الحالة السادسة عشر:

التقينا السيدة وسام في مستشفى بني مسوس، وكان ذلك في شهر فيفري من سنة 2010، وقد دامت مدة المقابلة حوالي 45 دقيقة.

1. الحالة الشخصية:

السيدة وسام، مطلقة وأم لطفل، تبلغ من العمر 28 سنة، تعيش بأحد البيوت الهشة بولاية وهران رفقة ولدها، حالتها الاجتماعية سيئة، لها مستوى الأولى متوسط، تم توظيفها عن طريق وساطة إحدى جاراتها. هي جميلة، خفيفة الظل، كثيرة الكلام، لباسها غير محتشم، ضعيفة الشخصية.

2. الوضعية المهنية:

تعمل وسام منظفة في فندق كبير لأحد الخواص منذ أربع سنوات، عملت من قبل منظفة في البيوت، غيرت العمل بسبب تعرضها لمحاولة اعتداء من طرف مالك البيت، اندمجت بسهولة في عملها، تحصلت على امتياز تمثل في زيادة الأجر.

3. العلاقات المهنية:

كانت علاقة وسام برئيسها جيدة، علاقتها بزملائها وزميلاتها كانت أيضا جيدة، تتعامل مع الجنسين في عملها، وهي لا تفضل أيا منهما، لا تنفرد مع زملائها في مكان عملها لأن عملها هو تنظيف الغرف وهو عمل تقوم به لوحدها.

4. التعرض للتحرش الجنسي:

تعرضت وسام للتحرش الجنسي من قبل مالك الفندق، وهو رجل متزوج يبلغ من العمر 35 سنة، تحرش بها دون سبب، فقط لأنها أعجبته، تحرش بها في البداية لفظيا عن طريق تلميحات ومجاملات، لم تأبه له في البداية، لكنه ظل يلاحقها ويكرر إعجابه بها، إلى أن دخل عليها يوما عندما كانت تباشر عملها في تنظيف الغرف وأغلق الباب بالمفتاح وحاول إقناعها بالخروج معه، ثم بدأ بملامستها فصدته وهربت، فأصبح يهددها بطردها إن لم تخرج معه، فقبلت بالخروج معه لأنه زاد لها في أجرها دون أن تطلب ذلك، ودامت مدة مضايقاته ثلاث سنوات. هي ليست على اتصال مباشر معه، كما أنهما لا يلتقيان لوحدهما في مكتب واحد أو بمعنى آخر لا ينفردان، كان يتحرش بها أثناء تأدية مهامها في غرف الفندق، لم تكتم الأمر وأخبرت أحد زملائها فنصحها بالتنازل قليلا، وفي المقابل لم تخبر أحدا من أفراد عائلتها، فكرت كثيرا في ترك العمل حيث أنها لم تكن تريد التنازل كثيرا لأن لديها ولد وتريده أن يكبر بمال حلال.

5. الوضعية الحالية:

تركت وسام العمل بالفندق لأنها حصلت على عمل آخر في مصنع تديره امرأة، وهي تحمد الله على عدم تنازلها كثيرا لأنه لن تكون لها الجرأة في النظر إلى ولدها، توجه نداء للهيئات العليا بضرورة مراقبة المنشآت التابعة للقطاع الخاص لحدوث تجاوزات خطيرة وأشياء غريبة جدا.

6. التحليل:

1.6. من جانب نوع العنف الأكثر ممارسة:

تبين بأن وسام تعرضت فعلا إلى التحرش الجنسي اللفظي وهو ما يمكن إدراجه ضمن خانة العنف اللفظي، وقد أكدت المبحوثة عند إجابتها عن السؤال رقم (18) أن مالك الفندق الذي كانت تعمل به تحرش بها لفظيا في البداية، وذلك من خلال تلميحات متكررة تتحدث عن الجمال والجاذبية التي تتميز بها المبحوثة، وهو ما صرحت به عند الإجابة عن السؤال رقم (19)، فالمعني ظل يكرر تلميحاته لها عند انتهاجها أسلوب الصمت "أنت شابة و(attirante) على هذا عجبتيني من النهار الأول لي جيتي".. وأمام هذا الوضع لجأ إلى طريقة أخرى وهي الملامسات الجسدية، حيث استغل عمل المبحوثة في إحدى الغرف ولحق بها وأغلق عليها الباب وحاول إغراءها مدعيا أنها تعجبه كثيرا ويفضلها على كل اللاتي تردن ربط علاقة به. وأمام صمتها بدأ يلامسها لكنها هربت منه، فاستعمل معها أسلوب الضغط وذلك عن طريق الملاحقة والمطاردة اليومية.

إن عامل الصمت الذي التزمت به المبحوثة لم يكن لصالحها، لأنه أحيانا يدل على الرضا، لذا طلب منها الخضوع بصريح العبارة مستعملا التهديد، وهنا استعملت إستراتيجية أخرى وهي البحث عن سند وهو ما لمسناه من خلال إجابتها عن السؤال رقم (29) حيث لجأت إلى أحد زملائها من أجل استشارته والذي نصحها بالتنازل قليلا، فتنازلت له وغضت النظر عن بعض الملامسات، كما أصبحت تبتسم له وتجامله هي كذلك، وبالمقابل ارتفع أجرها تقريبا إلى الضعف.

من خلال هذه الحالة يتضح أن مالك الفندق لم يقتصر على استعمال العنف اللفظي، بل تجاوزه إلى الملامسات وطلب المتعة الجنسية، وأمام ضعف شخصية المبحوثة وقليل من الضغط خضعت له.

2.6. من جانب التعاملات المهنية مع الجنس الآخر:

لقد تبين من خلال هذه الحالة عدم وجود علاقة بين كثرة التعاملات المهنية مع الجنس الآخر، ومدى ارتفاع ظاهرة التحرش الجنسي، حيث اتضح من خلال الإجابة عن السؤال رقم (22) عدم وجود اتصال مباشر بين المبحوثة والمعني، أي لم تكن هناك علاقة مهنية مباشرة بين الطرفين، فهي مجرد منظفة غرف وهو مالك الفندق، أي لا يوجد تعامل مباشر بينهما، وهو ما يدل على عدم وجود انفراد بينهما وهو ما ظهر من خلال الإجابة عن السؤال رقم (23)، فبما أن العلاقة المهنية بينهما غير

مباشرة، هذا لا يدع مجالا للانفراد بينهما، والانفراد الذي حدث بينهما كان مفتعلا من طرف المعني، وذلك عن طريق الملاحقة والمطاردة، فحجة الانفراد من أجل العمل أيضا غير موجودة.

إن نظام العمل هنا مرتبط بطريقة العمل، فالفندق يحتوي على غرف تستغل أحيانا لذلك الغرض، وأمام غياب الرقابة اتسعت الظاهرة وزادت حدتها. كما أن المبحوثة هنا ورغم تعاملها مع الجنسين إلا أنها لا تنفرد بهم أي لا وجود لداعي الانفراد لأن طبيعة العمل لا تفرضه، وهو ما ظهر في الإجابة عن السؤالين رقم (16) و(17) ، ويظل هنا الانفراد مفتعلا. كما أنه من خلال الإجابة عن السؤال رقم (25) تبين لنا أن الأوقات التي يتم فيها التحرش بالمبحوثة (قبل تنازلها) يكون دوما أثناء تواجدها بالغرف لمباشرة عملها، وهنا يستغل المعني تحكمه بزمام الأمور من أجل المطاردة والمضايقة الجنسية.

3.6. من جانب الامتيازات والتحولات المهنية:

يتجلى لنا من خلال هذه الحالة أن المعنية تعرضت للتحرش الجنسي من طرف مالك الفندق دون سبب، وهذا ما ظهر من خلال الإجابة عن السؤال رقم (27)، إذ أن المعني ولإعجابه بالمبحوثة حاول التقرب منها، مستغلا مركزه لأنه مالك الفندق، ولأنه متعود على تلك التصرفات لم يجد مانعا أو حرجا في المساومة والتهديد بالطرد في حالة عدم الرضوخ، وهذا لأن المبحوثة أبدت نوعا من اللاقبول في البداية، بالتالي لجأ إلى المساومة.

ومن خلال الإجابة عن السؤال رقم (13) يتضح لنا حصول المبحوثة على امتياز تمثل في زيادة الأجر، هذا الامتياز لم تتحصل عليه المبحوثة قبل التحرش بها جنسيا، وإنما تحصلت عليه بعد التنازل الذي قامت به لصالح مالك الفندق. وهذا ما يؤكد لنا ارتباط ظاهرة التحرش الجنسي بالترقية والامتيازات المهنية، سواء كان ذلك كعامل إيجابي (الكفاءة) أو كعامل سلبي (الخضوع للتحرش).

إن الظروف الاجتماعية التي تعيشها المبحوثة بصفتها مطلقة وأما لطفل ترعاه لوحدها، دفعتها للتمسك بوظيفتها، وهو ما تجلى من خلال الإجابة عن السؤال رقم (35) حيث أنها لم تترك عملها، لكنها كانت تبحث عن عمل أفضل في نفس الوقت، ولعدم توفر عمل آخر في تلك الفترة خضعت لبعض التنازلات.

الحالة السابعة عشر:

التقينا فايزة بأحد مكاتب البريد في الجزائر العاصمة، وكان ذلك في شهر فيفري من سنة 2010، دامت مدة المقابلة حوالي الساعة.

1. الحالة الشخصية:

السيدة فايزة، متزوجة، ليس لديها أطفال، تبلغ من العمر 33 سنة، تعيش بضواحي العاصمة في شقة، حالتها الاجتماعية متوسطة، مستواها التعليمي ثانوي، تم توظيفها عن طريق الاختبار. هي جميلة المظهر، قوية الشخصية، لباسها محتشم قليلا.

2. الوضعية المهنية:

تعمل فايزة موظفة في مكتب للبريد منذ 3 سنوات ونصف، لم تعمل من قبل أبدا، لم تستطع الاندماج في عملها لعدم وجود الثقة خاصة تسريب الأخبار بين الموظفات للمسؤولين، لم تحصل أبدا على امتياز ويرجع السبب حسبها إلى المحسوبية.

3. العلاقات المهنية:

كانت علاقة فايزة برئيسها جيدة في البداية وعادية، أما الآن فهي في المحاكم بسبب التحرش الجنسي، علاقتها بزملائها وزميلاتها عادية جدا لا تتخطى مجال العمل، تتعامل مع الجنسين في عملها، وهي تفضل التعامل مع الرجال لأنهم عمليون، في حين النساء ثرثارات، لا تنفرد بزملائها في العمل.

4. التعرض للتحرش الجنسي:

تعرضت فايزة للتحرش الجنسي من طرف أحد المسؤولين، والذي طلب منها إقامة علاقة معه وكان هذا بصيغة مباشرة ودون تلميح، فحاولت إقناعه بالعدول عن فكرته لأنها متزوجة، لكنه أصر وواصل طلبه فأجبرت على قول كل شيء لزوجها وقدمت شكوى، دامت مدة مضايقتها حوالي شهر وأسبوع لكنها لم ترضخ وقاومته. ليس لها اتصال مباشر معه، كما أنها لا تنفرد به في المكتب، تحرش بها دون سبب يذكر، فكان يراقبها لما تذهب لمكتب الأرشيف يلحقها للتحرش بها، لم تخبر أي أحد بما حدث لها سوى زوجها فطلب الإسراع في فتح تحقيق ضده.

لم تفكر المبحوثة في تغيير العمل ولا المصلحة لأن المسؤول المتحرش بها هو المسؤول عن النقل، وفيما يخص القضية التي رفعتها فقد انتهت لصالحها، وأنصفتها المحكمة، أما المسؤول فقد نقل من هناك.

5. الوضعية الحالية:

حاليا هي تبحث عن عمل لأن زوجها أرغمها على ترك العمل بعد الذي حدث، فبعد إنصاف المحكمة لها فإن المجتمع لم ينصفها، وكثرت الثرثرة بين زملائها فأخرجها زوجها من العمل، وصار بعدها يلقي اللوم عليها ويتهمها بأنها هي التي جعلت المسؤول يتحرش بها، حتى الثياب التي تلبسها أصبحت لا تروق له وصار الطلاق هو الحل الوحيد، وهما الآن في حالة طلاق... حقا هي حاولت الحفاظ على سمعتها وسمعة زوجها فأضحت مطلقة.

6. التحليل:

1.6. من جانب نوع العنف الأكثر ممارسة:

تبين أن المبحوثة تعرضت فعلا إلى التحرش الجنسي من قبل أحد المسؤولين لكنه لم يكن لفظيا، وهذا ما لاحظناه من خلال الإجابة عن السؤالين رقم (18) و(19)، إذ أن المسؤول لم يلمح للمبحوثة بشيء سواء كان ذلك لفظيا، أو حتى عن طريق الحركات والرموز، وإنما طلب منها إقامة علاقة معه بصيغة مباشرة وهو ما أكدته عند إجابتها عن السؤال رقم (20). وأمام الطلب المباشر انتهجت أسلوبا خاملا تمثل في محاولة إقناعه بالعدول عما يفكر به لأنها زوجة رجل ولا يصح ما يطلبه منها، لكن هذا الأسلوب لا ينجح عندما يكون الطلب مباشرا إلا نادرا، لأن المعني يكون في حالة استعداد وهو ما حدث فعلا لأنه ظل مصرا على طلبه وبإلحاح، وهنا اتخذت المبحوثة إستراتيجية نشيطة تمثلت في عاملين، وهما البحث عن سند والمتمثل في إخبار زوجها وهو ما ظهر في الإجابة عن السؤال رقم (31) والذي نصحها بالإبلاغ عنه، وهنا اتخذت العامل الثاني وهو الإبلاغ عن المعني.

تتضح من خلال هذه الحالة أن المعني لم ينجح في مسعاه لأن الإستراتيجية التي طبقتها على المبحوثة لم تكن شديدة اللهجة، كما أنه لم يكن مسؤولها المباشر، ولم يكن مديرا، بالتالي لم يستطع الضغط، كما أنها لم تخضع له. ضف إلى ذلك أنها كانت أسرع منه وهذا ما لمسناه من خلال الإجابة عن السؤال رقم (21) حيث لم يمر سوى شهر عن تعرضها للمضايقات الجنسية حتى قابلتها بالإبلاغ عنه.

2.6. من جانب التعاملات المهنية مع الجنس الآخر:

لقد تبين من خلال هذه الحالة، عدم وجود علاقة بين كثرة المعاملات المهنية مع الجنس الآخر ومدى ارتفاع ظاهرة التحرش الجنسي، حيث ظهر من خلال الإجابة عن السؤال رقم (22) عدم وجود اتصال مباشر بين الطرفين، أي لم تكن هناك علاقة مهنية مباشرة بينهما، فمن جهة لم يكن المسؤول المباشر عليها، ومن جهة أخرى لم يكونا بنفس القسم، بالتالي لا وجود للتعامل بينهما، وبذلك لا يوجد انفراد وهو ما تبين من خلال الإجابة عن السؤال رقم (23)، فبما أن العلاقة المهنية بينهما غير

مباشرة، فهذا لا يدع لهما مجالا للانفراد. زيادة على هذا فإن المبحوثة تعمل بمكتب جماعي، بالتالي فإن التردد عليها في مكتبها أمر غير قائم، أما عن استدعائها بحجة العمل فهذا أيضا غير قائم لأنه لا يوجد أي عمل يربطهما، كما أن مكتبيهما غير متقاربين، وهو ما استخلصناه من خلال الإجابة عن السؤال رقم (24). والوضع الوحيد الذي يستغله المعني للتحرش بالمبحوثة هو صعودها المتكرر لمكتب الأرشيف، والذي يقع بالقرب منه، فيترقب قدومها ليلح في طلبه، وهنا استغل القرب المكاني.

الملاحظ من هذه الحالة أن نظام العمل لا يساعد على الانفراد وهو ما لمسناه من خلال الإجابة عن السؤالين رقم (16) و(17)، فرغم تعامل الحالة مع الجنسين، إلا أن طبيعة عملها لا تفرض عليها الانفراد بزملائها، وهذا يرجع للمكاتب الجماعية، كما أن المكاتب الفردية وهي مكاتب المسؤولين تكون عادة قرب بعضها.

3.6. من جانب الامتيازات والتحولات المهنية:

يتضح لنا من خلال هذه الحالة أن المبحوثة تعرضت للتحرش الجنسي من طرف أحد المسؤولين دون سبب وهذا ما ظهر من خلال إجابتها عن السؤال رقم (27) إذ أن المعني لم تكن له علاقة لا بالترقية ولا بالمناصب، وكان بعيدا كل البعد عنها، وحتى محاولة استغلاله للسلطة، لم تكن لصالحه، لأنه اصطدم بقوة شخصية المبحوثة وخبرتها في العمل التي تجاوزت الثلاث سنوات.

كما أن تمسك المبحوثة بعملها لم يمنعها من المقاومة وهو ما صرحت به عند الإجابة عن السؤال رقم (35)، فهي لم تفكر في تغيير المصلحة ولا ترك العمل لأن الشخص الذي تحرش بها هو المسؤول عن عمليات النقل والتحويل، وبحكم توليه الحديث للمنصب لم يستطع استغلال الوضع جيدا، حتى أن المحكمة احتسبت عليه تلك النقطة، فأخذت المبحوثة حقها وأنصفت لكن المجتمع لم ينصفها لكثرة الثرثرة مما تسبب في طلاقها مؤخرا.

الحالة الثامنة عشر:

التقينا فهيمة عن طريق إحدى معارفها، وكان ذلك في شهر فيفري من سنة 2010، وقد دامت مدة المقابلة قرابة الساعة.

1. الحالة الشخصية:

الآنسة فهيمة، عزباء، تبلغ من العمر 25 سنة، تعيش بأحد الأحياء بولاية الجلفة، حالتها الاجتماعية متوسطة، لها مستوى تعليمي ثانوي بالإضافة إلى شهادة سكريتاريا من مركز التكوين المهني، تم توظيفها عن طريق الوساطة.هي هادئة الطباع، لا تتكلم إلا للضرورة،لباسها أنيق ومحترم.

2. الوضعية المهنية:

تعمل فهيمة سكرتيرة في مؤسسة خاصة منذ سنة ونصف، لم تعمل من قبل أبدا، اندمجت بسهولة في عملها، لم تحصل على امتياز أبدا والسبب هو أن الوقت لم يحن بعد.

3. العلاقات المهنية:

كانت علاقة فهيمة برئيسها جيدة، علاقتها بزملائها وزميلاتها أيضا جيدة، تتعامل مع الجنسين في عملها، وهي لا تفضل جنسا عن الآخر لأن العمل يبقى عمل، تنفرد مع زملائها بالعمل وهي لا تجد مشكلة لأن الانفراد لا يكون إلا أحيانا، والباب يبقى مفتوحا وكأنها لم تنفرد بهم.

4. التعرض للتحرش الجنسي:

تعرضت فهيمة للتحرش الجنسي من طرف مدير المؤسسة، وهو رجل في الأربعينيات من عمره، مطلق، ومعروف بأخلاقه غير السوية. بدأ تحرشاته بتلميحات تمثلت في الكلام القبيح، إضافة إلى النكات، فكانت ردة فعلها اللامبالاة وظل يصر ويعيد نفس الكلام. صحيح أنه لم يطلب منها الخضوع بصريح العبارة لكنه كان يلمح لها، فواجهته وقالت أنها هنا للعمل فأصبح لا يتحرش بها، وقد دامت مدة تحرشه أربعة أشهر.

تربطها بالمتحرش علاقة عمل أو اتصال مباشر، تنفرد معه في المكتب ويحاول استغلال الوضع بطرحه للنكات فكان يثير تقززها واشمئزازها، كما كان يستدعيها لمكتبه بدافع العمل، لم يكن هناك حدث محدد، حيث كان يتحرش بها دون سبب يذكر، وفي المقابل صدته. هي لم تخبر أحدا عن الأمر، وأصبحت علاقتها بمديرها منعدمة تقريبا، ثم إنها طردت من العمل.

تمسكت فهيمة بعملها ولم تفكر في تغييره لأنها استطاعت التغلب على المدير، لكنه حضر لها مفاجأة، إذ استغل تأخرها عن العمل وقام بطردها.

5. الوضعية الحالية:

في الوقت الحالي، تعمل فهيمة في مؤسسة أجنبية خاصة، في منصب أحسن من السابق، وأجر أحسن، والأمر الذي لم تجد له تفسيرا هو أنها تعمل مع الأجانب لكنها لم تر منهم الشيء الذي عانت منه سابقا في مؤسسة كان عمالها يتوضؤون ويصلّون داخلها، فأين الإسلام من كل هذا ؟!

6. التحليل:

1.6. من جانب نوع العنف الأكثر ممارسة:

تبين أن المعنية قد تعرضت فعلا للتحرش الجنسي اللفظي وهو ما يمكن إدراجه ضمن خانة العنف اللفظي، وقد أكدت المبحوثة عند إجابتها عن السؤالين رقم (18) و(19) أنها تعرضت للتحرش الجنسي من قبل مديرها والذي كان يلمح لها كثيرا وذلك بطريقة غير أخلاقية، وقد بدأ تلميحاته باستعمال النكات، أين كان يروي على مسامعها قصصا ذات طابع جنسي، المبحوثة هنا انتهجت أسلوبا خاملا وهو اللامبالاة، إلا أنه ظل على حاله لدرجة أنه كان يكرر لها نفس القصص كل يوم. وأمام اللامبالاة انتقل إلى أسلوب قذر لا يلائم أبدا مديرا وهو استعمال الكلام القبيح، وهو كلام نخجل حقا من التصريح به. لكن المبحوثة هنا انتفضت، واستعملت أسلوب المواجهة، فمع تكراره للكلام القبيح واجهته ونهرته "(je suis là pour travailler, c'est pas la peine de dépasser tes limites" "وين راه (le respect)".. ومنذ ذلك الوقت توقف عن أفعاله حتى أنه لم يطلب منها الرضوخ بصريح العبارة وهو ما أكدته من خلال الإجابة عن السؤال رقم (20).

والواضح هنا هو أن إستراتيجية المواجهة نجحت، خاصة أن المعني لم يطلب الخضوع بصريح العبارة أي لم يكن مباشرا وسبقته المبحوثة في التعبير عن رفضها واشمئزازها من تصرفاته. ورغم أن الإستراتيجية نجحت مؤقتا فقد تمكنت المبحوثة من العمل دون ضغط، على الأقل لفترة.

2.6. من جانب التعاملات المهنية مع الجنس الآخر:

لقد تبين من خلال هذه الحالة وجود علاقة بين كثرة التعاملات المهنية مع الجنس الآخر، ومدى ارتفاع ظاهرة التحرش الجنسي، حيث يظهر من خلال الإجابة عن السؤال رقم (22) وجود اتصال مباشر بين المدير والمبحوثة، أي وجود علاقة وتعامل مهنيين بين الطرفين، فهي سكرتيرته، بالتالي تكون العلاقة بينهما إدارية، كما أنها الرابط بينه وبين باقي الموظفين، وعليه فالانفراد وارد. فعلاقة السكرتيرة بالمدير تختلف تماما عن علاقة أي موظفة إدارية برئيسها، فكانا ينفردان كثيرا في مكتبه وبالتالي يستغل الوضع وهذا ما تجلى من خلال الإجابة عن السؤالين رقم (23) و(24)، حيث كان المدير يطلق النكات والكلام القبيح على مسامعها كلما انفردا، ضف إلى ذلك أنه كان يستدعيها إلى مكتبه بحجة العمل، فكلما أراد كسر روتين العمل يلجأ إليها بطريقة غير أخلاقية.

إن نظام العمل هنا يساعد على وضعية التحرش الجنسي، فالمكاتب المنفردة والمغلقة تؤدي إلى وجود الرغبة في استغلال الوضع مع الالتقاء الدائم واليومي، في حين أن نظام العمل في المكاتب الجماعية أو على الأقل لما يكون الباب مفتوحا، تقلل من حدة الظاهرة، وهو ما اتضح من خلال الإجابة عن السؤالين رقم (16) و(17)، فالمبحوثة تتعامل مع الجنسين في عملها وتفرض عليها طبيعة عملها الانفراد بزملائها أحيانا وهي لا تجد مشكلا بحيث يبقى الباب مفتوحا، بالتالي فالمدير يستغل عامل السلطة وظروف العمل (نظام العمل، طريقة العمل) في التحرش بموظفاته.

3.6. من جانب الامتيازات والتحولات المهنية:

يتضح لنا من خلال هذه الحالة أن المبحوثة تعرضت للتحرش الجنسي من طرف مديرها دون سبب، وهذا ما ظهر من خلال الإجابة عن السؤال رقم (27) حيث أن المعني معروف بسوء أخلاقه وافتقاره للقيم والأخلاق، ضف إلى ذلك تصرف بعض الموظفات معه، جعله يتعود الحصول على كل ما يريده.

المبحوثة تمسكت بمنصبها وهو ما صرحت به من خلال الإجابة عن السؤال رقم (35) ، إذ أنها لم تفكر في تغيير المصلحة أو العمل خاصة أنها وضعته عند حده، ولم يعد يتحرش بها، لكن في الواقع، توقف المعني عن ذلك لم يكن لتعقله، وإنما استعمل أسلوبا آخرا وهو مساومة غير مباشرة، حيث كان ينتظر أي خطأ من أجل طردها، وهو ما حدث بعد ثلاثة أشهر من مواجهتها له، فبمجرد تأخرها عن العمل ذات يوم بـ 10 دقائق قام بطردها. وهذا يدل على سوء استعمال السلطة، حيث غالط المبحوثة وكأنه تاب، لكن الواقع كان العكس.

الحالة التاسعة عشر:

التقينا العالية عن طريق إحدى الصديقات وهي زميلة لها، وكان هذا في شهر أفريل من سنة 2010، دامت مدة المقابلة قرابة 50 دقيقة.

1. الحالة الشخصية:

السيدة العالية، أرملة وأم لطفلين، تبلغ من العمر 36 سنة، تعيش بأحد الشاليهات بولاية بومرداس، حالتها الاجتماعية سيئة، مستواها التعليمي متوسط، تم توظيفها بطلب مباشر للعمل. هي امرأة جدية، لا تتكلم إلا للضرورة، ليست جميلة، ولا تثير الانتباه.

2. الوضعية المهنية:

تعمل العالية منظفة بشركة عمومية منذ 5 سنوات، سبق لها العمل بمؤسسة خاصة لمدة عام تقريبا، تركت العمل بسبب الأجر الذي كان قليلا، كما أنها لم تكن مؤمنة، اندمجت في عملها الحالي بصعوبة، حصلت على امتياز وهو زيادة طفيفة في الأجر، وكان بمثابة تحفيز لمواصلة العمل.

3. العلاقات المهنية:

كانت علاقة العالية برئيسها عادية وهي علاقة عمل، علاقتها بزملائها وزميلاتها أيضا كانت عادية، تتعامل مع الجنسين في عملها، وهي تفضل التعامل مع النساء لأنهن من جنسها ولا يستطعن إيذاءها، تفرض عليها طبيعة عملها الانفراد مع زملائها في مكان العمل أثناء تأديتها لمهامها، وهي تشعر بالحرج لأن عملها يتطلب القيام بعدة حركات لا يجوز القيام بها أمام الرجال.

4. التعرض للتحرش الجنسي:

تعرضت العالية للتحرش الجنسي من قبل أحد المسؤولين والذي لم يكن يلمح لها بشيء، بل كان يوبخها دوما ويأمر بإعادة التنظيف، كما أنه لم يكن يعترف بعملها مهما كان متقنا. حدث هذا في البداية، ثم صار يتعامل بوقاحة معها بالقيام ببعض الملامسات، وفي المقابل كانت تلتزم الصمت وتكتم كل شيء بداخلها، لم يطلب منها الخضوع، بل حاول الاعتداء عليها فواجهته بالصراخ دون أن ينطق بكلمة. دامت مدة مضايقاته سنتين كانت العالية خلالهما عرضة لبعض الملامسات.

لا يوجد اتصال مباشر بينهما، لا تنفرد به إلا أحيانا عند قيامها بالتنظيف فيحاول استغلال الوضع خاصة في الفترة الصباحية، استغل زيادة أجرها ليوهمها أنه هو المسؤول عن تلك الزيادة، في المقابل لم ترضخ له، أخبرت إحدى زميلاتها بالمشكلة فنصحتها بتجاهله. لم تفكر في تغيير العمل لأنها ترى كل الرجال متشابهين.

5. الوضعية الحالية:

لا تزال العالية تباشر عملها بنفس الشركة، تصديها لذلك المسؤول زادها ثقة في نفسها، وهي تحاول دائما التصدي لمن يحاول مضايقتها، تأمل في أن تحصل على ترقية ما دون تنازلات، فقد حان الوقت لتترقى (حسبها).

6. التحليل:

1.6. من جانب نوع العنف الأكثر ممارسة:

تبين أن المبحوثة تعرضت فعلا للتحرش الجنسي من قبل أحد المسؤولين، لكن هذا التحرش لم يكن لفظيا، وهذا ما اتضح من خلال الإجابة عن السؤالين رقم (18) و(19)، إذ كانت المبحوثة تتعرض للتوبيخ من طرفه والذي لم يكن يعجبه عملها أبدا مهما حاولت، كما كان يلومها إذا أتت متأخرة. كان هذا في البداية والواضح هنا أن المبحوثة تعرضت لتحرش معنوي، ثم غير أسلوب تعامله معها، فأصبح وقحا معها، حتى انه صار يقوم ببعض الملامسات، فتارة يحاول لمسها وتارة أخرى يعطيها ضربات على المؤخرة كلما قامت بعملية التنظيف بجانبه، لكنها اتبعت أسلوب الصمت، ومع استمرار وقاحته اتبعت إستراتيجية أخرى وهي البحث عن سند وهو ما ظهر من خلال إجابتها عن السؤال رقم (29) حيث أخبرت إحدى زميلاتها والتي نصحتها بتجاهله. المعني لم يطلب منها الرضوخ بصريح العبارة، وهذا ما اتضح من خلال الإجابة عن السؤال رقم (20) حيث أنه لم يقل لها شيئا بل حاول الاعتداء عليها أثناء تأدية عملها بمكتبه فانقض عليها، هنا اتبعت المبحوثة أسلوبا آخرا وهو الإعلان عن الرفض فصرخت في وجهه، ومن جهته هو لم ينطق بكلمة.

يتضح من خلال هذه الحالة أن التحرش المعنوي انقلب إلى تحرش جنسي، حيث مورس على المبحوثة تحرش معنوي من طرف أحد المسؤولين والذي صار بعدها يتحرش بها جنسيا، هذا التحرش لم يكن لفظيا بل كان عبارة عن محاولة اللمس.

2.6. من جانب التعاملات المهنية مع الجنس الآخر:

لقد تبين من خلال هذه الحالة عدم وجود علاقة بين كثرة التعاملات المهنية مع الجنس الآخر ومدى ارتفاع ظاهرة التحرش الجنسي، حيث اتضح من خلال الإجابة عن السؤال رقم (22) عدم وجود اتصال مباشر بين الطرفين، أي لم تكن هناك علاقة مهنية مباشرة بينهما، فمن جهة هو ليس مسؤولها المباشر، ومن جهة أخرى ما هي العلاقة المهنية التي يمكن أن تجمع بين منظفة ومسؤول، بالتالي لا يوجد تعاون بينهما، مما يعني أنه لا يوجد بينهما انفراد، وهذا ما اتضح من خلال الإجابة عن السؤال رقم (23)، حيث أنه لا تنفرد المبحوثة مع المعني إلا أحيانا عند تنظيفها لمكتبه فيستغل الوضع بمحاولة اللمس.

يتجلى لنا هنا أن المدير يعمد للبقاء في مكتبه أثناء قيام المبحوثة بعملها، وهذا غير مهني، لأن عمل المنظفات لا يحدث أثناء مزاولة المسؤولين لعملهم إلا نادرا. لكن في هذه الحالة وجدنا أن المسؤول لا يبرح مكتبه أثناء عملية التنظيف، بل يأتي أحيانا قبل الموعد عمدا، فهنا يظهر الأسلوب القذر الذي يتبعه المسؤول من أجل استغلال المبحوثة.

إن نظام العمل في الشركة لا يفرض انفراد المنظفة بالزملاء والمسؤولين إلا نادرا، هذا من المفروض، لكن الواقع هنا يظهر العكس، وهذا ما تجلى من خلال الإجابة عن السؤالين رقم (16) و(17)، إذ أن المبحوثة تتعامل مع الجنسين، وتفرض عليها طبيعة عملها الانفراد أحيانا مع زملائها والمسؤولين، فعملها يستوجب قيامها ببعض الحركات التي لا يمكن لها أن تقوم بها أثناء وجود الجنس الآخر، لأنها محرجة، والدليل على هذا هو محاولة الاعتداء التي قام بها المسؤول، فقد قام بها أثناء مزاولة المبحوثة لعملها، وكانت من الجهة الخلفية.

3.6. من جانب الامتيازات والتحولات المهنية:

يتضح لنا من خلال هذه الحالة أن المبحوثة تعرضت للتحرش الجنسي من طرف أحد المسؤولين دون سبب، وهذا ما ظهر من خلال إجابتها عن السؤال رقم (27)، حيث أنه كان يحاول استغلال سذاجتها لما أخبرها أنه المسؤول عن الأجور، لكنه لم ينجح في ذلك، فقد كان في البداية يتحرش بها معنويا، وبمجرد مراودة الفكرة لمخيلته تحول تحرشه إلى جنسي، فلم يكن له الوقت الكافي لاستغلال المبحوثة، لأنها لم تترك محاولة الاعتداء تمر على خير، وصدته.

لقد تحصلت المبحوثة على امتياز تمثل في زيادة طفيفة في الأجر وهو ما أكدته عند إجابتها عن السؤال رقم (13)، إذ زاد أجرها قليلا وكان عبارة عن تحفيز. هذا التحفيز هو قليل إذا نظرنا إلى أقدمية المبحوثة التي مضت 5 سنوات على عملها هناك، ورغم أن الامتياز لم يكن كبيرا، إلا أن المعني حاول استغلال المبحوثة، ويبدو أن محاولة استعمال السلطة واستغلالها هنا لم تكن في محلها.

تمسكت المبحوثة بمنصبها ولم تفكر في تغييره، حيث ومن خلال إجابتها عن السؤال رقم (35) صرحت بأنها ترى أنه حتى لو غيرت مكان العمل، ستلاقي نفس المشاكل، فالأشخاص الغير متزني العقل يوجدون في كل المؤسسات، كما أن الظروف الاجتماعية للمبحوثة جعلتها تتمسك بوظيفتها وقد نجحت في مواصلة العمل بشرف لجديتها.

الحالة العشرون:

التقينا مريم عن طريق احد الصحفيين، وكان هذا في شهر أفريل من سنة 2010، وقد دامت مدة المقابلة قرابة الساعة.

1. الحالة الشخصية:

السيدة مريم، مطلقة بدون أطفال، تبلغ من العمر 40 سنة، تعيش في حاسي مسعود، حالتها الاجتماعية متوسطة، مستواها التعليمي جامعي، تم توظيفها عن طريق الاختبار، هي امرأة محتشمة اللباس، كتومة، بحيث لا تتكلم حتى تفكر جيدا، لائقة المظهر، ثقتها بنفسها اهتزت كثيرا بعد المشكل الذي واجهته.

2. الوضعية المهنية:

تعمل مريم موظفة إدارية بشركة عمومية خدماتية منذ 11 سنة، لم تعمل أبدا من قبل، اندمجت بصعوبة في عملها خاصة أنها غيرت مكان إقامتها من الجزائر العاصمة إلى حاسي مسعود، لم تحصل على أي امتياز، ويعود السبب (حسب رأيها) إلى تعرضها للظلم من طرف المكلفين بهذه الأمور، كما أن التنازلات أضحت لا مفر منها من أجل الترقية، والامتيازات الأخرى.

3. العلاقات المهنية:

كانت علاقة مريم برئيسها عادية جدا، علاقتها بزملائها وزميلاها أيضا كانت جيدة، تتعامل مع الجنسين في عملها وهي لا تواجه أي مشكل معهم، تحبذ التعامل مع الرجال لأنهم أكثر تفهما، تفرض عليها طبيعة عملها الإنفراد بزملائها أحيانا وهي لا تجد مشكلا في الإنفراد مع الزملاء، لكن المشكل هو الإنفراد مع المسؤولين لأنهم يملكون السلطة التي يحركونها كما يشاءون.

4. التعرض للتحرش الجنسي:

تعرضت مريم للتحرش الجنسي من قبل المكلف بتسيير شؤون الموظفين، وهو رجل في الأربعينات من عمره، متزوج وله أولاد، بدأ تحرشه بتلميحات على شكل مجاملات، ثم أصبح يسمعها كلاما قبيحا جدا، بعدما طلب منها الخضوع له بإلحاح شديد، وبدأ في محاولات اللمس، وأمام هذا الوضع ارتدت الحجاب كمحاولة منها لغض بصره عنها، ومع استمرار الوضع واجهته وتقدمت بشكوى للمدير، كما أخبرت زميلة لها خاصة أنه كان يتحرش بها لما تقل حركة الموظفين بالشركة، لم تجد محاولاتها نفعا فاشتد عليها الضغط وبدأت في تحضير ملف للمحكمة، لكن المدير سبقها في تلفيق

تهمة لها لخوفه من تلطيخ سمعة الشركة، فطردت من عملها، وهنا تعرضت لانهيار عصبي دخلت على إثره المستشفى لمدة 15 يوما خاصة أن المدير مارس عليها ضغوطات نفسية رهيبة.

5. الوضعية الحالية:

حاليا أصبحت مريم عصبية جدا، شديدة الشرود، لم تشف تماما من آثار المشكل الذي واجهته في عملها، وهي تنتظر تماثلها للشفاء التام حتى تعيد ملف المحكمة، لكن في الواقع وضعيتها صعبة جدا، ولا يوجد أمل لتستعيد قوتها كالسابق، خاصة وأن التهمة التي لفقت لها لطردها من العمل سيكون لها تأثير كبير على مجريات التحقيق والذي سيكون ضدها، كما أن مشكل الشهود لا زال يطرح نفسه.

6. التحليل:

1.6. من جانب نوع العنف الأكثر ممارسة:

تبين أن المبحوثة تعرضت فعلا للتحرش الجنسي اللفظي وهو ما يمكن إدراجه في خانة العنف اللفظي، وقد أكدت المبحوثة من خلال إجابتها عن السؤالين رقم (18) و(19) أنها تعرضت للتحرش الجنسي من قبل رئيس مصلحة المستخدمين والذي كان يلمح لها في البداية عن طريق مجاملات تدل على إعجابه بها، ثم بدأ في التمادي تدريجيا حيث أصبح يردد على مسامعها عبارات وكلام قبيح جدا خجلت من التصريح به لنا، وإلى هنا، اتخذت المبحوثة إستراتيجية التجنب، فكانت تتجاهله وتتغابى. لكن الوضع لم يتوقف عن هذا الحد، بل تجاوزه إلى محاولة اللمس، وهنا حاولت المبحوثة مغالطته، فارتدت الحجاب، ويبدو من خلال هذا أن المبحوثة لم تكن مقتنعة بلباسها فأرجعت سبب تعرضها لتحرش رئيسها إلى هيئتها، بالتالي حاولت تدارك الوضع، ولكن رغم هذا ظلت تتعرض لتلك التحرشات، وهنا طلب منها رئيسها الخضوع باستعمال المساومة، وهذا ما اتضح من خلال الإجابة عن السؤال رقم (20) حيث عمد رئيسها إلى استخدام معظم الأساليب لإخضاعها، وعند عدم تمكنه منها طلب الخضوع بصريح العبارة وباستعمال المساومة "اسمعي تقبلي ولاّ ما تدي والو".

وأمام هذا الوضع اتخذت المبحوثة أسلوبا نشيطا وهو البحث عن سند وهو ما استخلصناه من إجابتها عن السؤالين (29) و(30) حيث صرحت المبحوثة لزميلتها بكل ما حدث لها والتي نصحتها بالصبر وعدم معاندته لأنه ذو صت واسع، كما أخبرت مديرها والذي لم يحرك ساكنا. فتقدمت بشكوى مكتوبة، وهنا اتخذت ضدها إجراءات تعسفية فلفقت لها تهمة في العمل وطردت من العمل. يتضح هنا أن العنف الذي تعرضت له المبحوثة لم يكن لفظيا فحسب، بل تجاوزه لمحاولة اللمس.

2.6. من جانب التعاملات المهنية مع الجنس الآخر:

يتضح من خلال هذه الحالة وجود علاقة بين كثرة التعاملات المهنية مع الجنس الآخر ومدة ارتفاع ظاهرة التحرش الجنسي حيث يتبين من خلال الإجابة عن السؤال رقم (22) أن المبحوثة على

إتصال مباشر مع رئيسها أي تربطها برئيسها علاقة مهنية مباشرة وهي علاقة إدارية. هنا يصبح الإنفراد واردا، وهو ما أكدته المبحوثة عن إجابتها عن السؤال رقم (23)، فبحكم تعاملهما معا، كان يلتقيان على إنفراد وهنا يستغل الوضع خاصة أن حاول لمسها، وتجدر الإشارة إلى نظام العمل المعتمد هناك وهو المكاتب المنفردة، وبما أن الرئيس أو أي مسؤول آخر يحظى بمكتب خاص، فهذا يكثر من حدوث الظاهرة فهنا كان يستغل المعني مكتبه للقيام بأغراض خارجة عن نطاق العمل. فمن خلال الإجابة عن السؤالين رقم (24) و(26) أكدت المبحوثة أن رئيسها كان يقوم باستدعائها لمكتبه بحجة العمل، فحتى في حال عدم وجود داعي لتعاملهما معا، يعمد لاستدعائها، كما كان يتحرش بها دائما في مكتبه، فأصبحت مكاتب العمل أماكن لمحاولات التحرش الجنسي، وهو سوء استعمال المنصب.

لقد أكدت المبحوثة عند إجابتها عن السؤالين رقم (16) و(17) أنها تتعامل مع الجنسين في عملها، كما تنفرد بهم أحيانا ولكن رغم هذا لم يحدث لها أن تعرضت للتحرش الجنسي، فهنا لا وجود لسلطة أحدهم عن الآخر بالتالي يتم العمل في ظروف متساوية، في حين أن انفرادها برئيسها يجعلها عرضة أكثر لمضايقاته وهو ما يدل على سوء استعمال السلطة التي يملكها رئيس العمل، والتي من المفروض استغلالها من أجل أمور متعلقة بالعمل، وليس أمور متعلقة بالجنس.

3.6. من جانب الإمتيازات والتحولات المهنية:

يتضح لنا من خلال هذه الحالة أن المبحوثة تعرضت للتحرش الجنسي من قبل رئيسها بعد طلبها ترقية، وهو ما اتضح من خلال إجابتها عن السؤال رقم (27) حيث تبين أن المبحوثة كانت تعمل في ظروف عادية، لكن مباشرة بعد طلبها ترقية تغيرت تصرفات رئيسها اتجاهها، فأصبح يتحرش بها كلما سنحت له الفرصة، فبعد مرور 11 سنة من العمل، استغربت المبحوثة عدم تحصلها على ترقية في حين أن بعض الموظفات لم يمر الكثير عن التحاقهن بالشركة إلا أن تحصلن على عدة امتيازات، فذهبت المبحوثة للاستفسار عن الأمر زيادة على طلبها إجراء اختبارات مهنية إن وجدت، وهذا حقها الذي تحظى به بحكم الأقدمية التي تتمتع بها، إلا أن المعني وهو رئيس مصلحة المستخدمين استغل منصبه للمساومة والضغط لكونه المسؤول عن أمور الاختبارات المهنية.

هذه المبحوثة لم تتحصل على امتياز منذ التحاقها بالعمل، وهذا ما صرحت به عند إجابتها عن السؤال رقم (13) إذ لم تتحصل أبدا على ترقية أو امتياز رغم أقدميتها وخبرتها المكتسبة في العمل، وهذا ما جعلها تطلب استفسارا عن الأمر، فالمعروف أن الأقدمية هي عامل من العوامل المساعدة على الصعود في السلم الهرمي، وهو ما ذكره "ماكس فيبر" سابقا في نظريته عن البيروقراطية، إلا أن هذا لم ينصفها لاستغلال مناصب العمل في أمور شخصية. لقد تمسكت المبحوثة بمنصبها وهو ما اتضح من خلال الإجابة عن السؤال رقم (35) حيث أنها لم تفكر في تغيير العمل أو المصلحة، بحكم أقدميتها ومن أجل الحصول على امتياز ما بعد التقاعد. فبالرغم من تعرضها لتحرش رئيسها، حاولت أخذ طريق أكثر رسمية وهو تقديم شكوى مكتوبة للمدير إلا أن هذا لم يشفع لها بل طردت من العمل.

يتضح لنا من خلال هذه الحالة تمسك المبحوثة الشديد واعتمادها على أقدميتها سواء في طلب ترقية أو عدم تغييرها للعمل، وهذا بناء على الأهمية البالغة التي تكتسيها.

الحالة الواحدة والعشرون:

التقينا سليمة عن طريق إحدى القريبات، وكان هذا في شهر ماي من سنة 2010، وقد دامت مدة المقابلة حوالي 40 دقيقة.

1. الحالة الشخصية:

الآنسة سليمة، عزباء، تبلغ من العمر 25 سنة، تعيش بشقة بضواحي الجزائر العاصمة، حالتها الاجتماعية متوسطة، مستواها التعليمي ثانوي، تم توظيفها عن طريق طلب عمل، هي امرأة متوسطة الجمال، أنيقة، لباسها محتشم، أخلاقها عالية، متعقلة.

2. الوضعية المهنية:

تعمل سليمة موظفة إدارية بشركة عمومية خدماتية منذ ثلاث سنوات، لم تعمل أبدا من قبل، اندمجت بسهولة في عملها، لم تحصل على أي امتياز، ويعود السبب إلى المشاكل التي تواجهها المرأة في العمل، فهي لا زالت تعاني من التمييز بينها وبين الرجل خاصة فيما يخص الترقية.

3. العلاقات المهنية:

كانت علاقة سليمة برئيسها جيدة، وعلاقتها بزملائها وزميلاتها أيضا كانت جيدة، تتعامل مع الجنسيين في عملها وهي تفضل التعامل مع النساء حتى تأخذ راحتها في الكلام، حيث لا تضطر إلى التركيز في الكلام، بل تبوح بكل ما يجول في خاطرها، تفرض عليها طبيعة عملها الإنفراد بزملائها في العمل أحيانا، وهي ترى أنه من الأفضل تجنب الإنفراد قدر المستطاع حتى يبقى الإحترام دوما وأبدا.

4. التعرض للتحرش الجنسي:

تعرضت سليمة للتحرش الجنسي من قبل مدير الشركة التي كانت تعمل بها، وهو رجل في الأربعينات من عمره، بدأ يتحرش بها بتلميحات على شكل مجاملات، وملاحظات جسدية، لم يطلب منها الرضوخ له بصريح العبارة، لكنه ظل يلمح على ذلك عن طريق مساومة غير مباشرة، لكن في المقابل لم تواجهه والتزمت الصمت ضده، أخبرت والدتها التي نصحتها بترك العمل، دامت مدة تحرشه بها حوالي سنتين، لا تربطها بمديرها أي علاقة مهنية، ولا اتصال أي لا ينفردان في المكتب إلا أنه يضايقها لما يجري جولته حول الشركة وخاصة في الرواق ودورات المياه، أما الوقت فهو في الفترة الصباحية، لم تخبر أحدا من الزملاء والزميلات، توقفت عن العمل تلبية لطلب أمها ونصيحتها بترك العمل، رغم تمسكها به، حاولت إخراج مشكلتها إلى النور إلا أنها لم تكمل الخطوة الأخيرة لأنها

اتصلت بجمعية النساء الواقعة بالإتحاد العام للعمال الجزائريين وحكت كل شيء فطلب منها الإلتحاق بمكتب الجمعية إلا أنها رفضت لخجلها.

5. الوضعية الحالية:

حاليا، تعمل سليمة بمؤسسة خاصة، مكلفة بالاتصال، وهو المنصب الذي التحقت به شهرا بعد تركها للعمل، ورغم أن المؤسسة التي تعمل بها حاليا تابعة للقطاع الخاص، إلا أنها لا ترى أي مشكل في ذلك، بالعكس فما الفائدة من العمل بالقطاع العمومي مع الضغط والتنازل، وقد أصبحت سليمة أكثر حيوية من قبل.

فسابقا كانت تحس بعدم الرغبة في العمل وأي قابلية لذلك بمجرد نهوضها للالتحاق بعملها لأنها تتذكر الضغط الذي ستواجهه من قبل مديرها، والتلميحات التي ترى أنه لا داعي لها. أما حاليا، إنها تشعر بالراحة والاطمئنان خاصة أن والدتها تدعمها في كل خطواتها، وهذا ما افتقدناه في الحالات السابقة، لأن تفهم الأم ودعمها لإبنتها جعلها تكسب ثقة أكثر بنفسها وتتخطى أول عقبة مهنية لها.

6. التحليل:

1.6. من جانب نوع العنف الأكثر ممارسة:

تبين أن المبحوثة تعرضت فعلا للتحرش الجنسي اللفظي وهو ما يمكن إدراجه في خانة العنف اللفظي، وقد أكدت هذه الأخيرة من خلال إجابتها عن السؤالين رقم (18) و(19) أنها تعرضت للتحرش الجنسي من قبل مديرها والذي كان يشكر جسمها بدل أن يشكر طريقة عملها (أثناء القيام بجولته حول الشركة)، كما كان يشكر قوامها وثيابها وهذا ما ندخله ضمن الملاحظات الجسدية والمجاملات، فكلما مر بجانبها يعطي تلميحاته المتعلقة بالجمال والأناقة والجسد. في المقابل كانت هي تلتزم الصمت. هذا كأول خطوة، فاستمر في التمادي بتلميحاته دون طلب الخضوع بصريح العبارة وهذا ما أكدته المبحوثة عند إجابتها عن السؤال رقم (20) إذ صرحت أنه لم يطلب منها الانصياع له بطريقة مباشرة بل كان يلمح لها بذلك "لو كان جيتي شوية (compréhensive) سي(sur) تربحي في ديالك". (la vie professionnelle)

وهنا لجأت المبحوثة إلى أسلوب آخر وهو البحث عن سند، وهذا ما تبين من خلال إجابتها عن السؤال رقم (31) حيث لجأت إلى أمها وأخبرتها بما تواجهه في عملها فكانت نصيحتها لها أن تترك العمل، وهذا ما حصل فعلا.

يتضح لنا من خلال هذه الحالة أن التحرش الجنسي الذي تعرضت له المبحوثة كان لفظيا دون تجاوز ذلك، كما أنها لجأت إلى أمها، وهذه خطوة جيدة لكسر هذا الطابو لأن أغلبية المبحوثات لم تلجأن إلى أحد أفراد العائلة للخوف من انقلاب الأمر عليهن.

2.6. من جانب التعاملات المهنية مع الجنس الآخر:

يتضح لنا من خلال هذه الحالة عدم وجود علاقة بين كثرة التعاملات المهنية مع الجنس الآخر ومدى ارتفاع ظاهرة التحرش الجنسي، حيث تبين أثناء إجابة المبحوثة عن السؤال رقم (22) أنه لا يوجد اتصال مباشر بينها وبين المعني بالأمر وهو مديرها أي لا توجد علاقة مهنية مباشرة بينهما لأن علاقتها المهنية هي مع رئيس المصلحة، وهو ما يدل على عدم وجود تعامل مهني مباشر بينهما، أي عدم وجود داعي للإنفراد وهذا ما أكدته المبحوثة عند إجابتها عن السؤالين رقم (23) و(24) حيث أنه وبحكم عدم تعاملها المباشر فإن هذا لا يدع مجالا للإنفراد بينهما، بالتالي ليست هناك حجة لاستدعائها من أجل العمل. هنا يظهر عدم وجود دافع أو سبب للتمادي بين الطرفين، لكن ورغم هذا وجدنا أن المبحوثة تعرضت فعلا للتحرش الجنسي فقد كان المدير يستغل التقائهما في الرواق أو دورة المياه أثناء انتهاء الدوام ويبدأ في تلميحاته. وهو ما أكدته المبحوثة من خلال إجابتها عن السؤالين رقم (16) و(17) أنها تتعامل مع الجنسين في عملها، كما تنفرد بزملائها وهي ترى أن من الأفضل تجنب الإنفراد حتى يسود الاحترام، لقد أخذت المبحوثة فكرة خاطئة عن الإنفراد وعواقبه رغم أن مديرها لم يكن ينفرد بها في مكاتب العمل بل مرة واحدة في اليوم وهي أثناء تواجدهما في دورة المياه وهذا لشدة تعقلها وأخلاقها العالية.

3.6. من جانب الامتيازات والتحولات المهنية:

يتضح لنا من خلال هذه الحالة أن المبحوثة تعرضت للتحرش الجنسي من طرف مديرها دون وجود أي حدث محدد أو سبب يدعو لاستغلال وضع ما وهذا ما أكدته المبحوثة عند إجابتها عن السؤال رقم (27) حيث صرحت بعدم وجود أي سبب، كما أن عملها بعيد كل البعد عن مديرها، ورغم ذلك تعرضت للتحرش الجنسي وهو ما يؤكد الاستعمال السيئ للمنصب والسلطة المنوطة به.

المبحوثة لم تتحصل أبدا على أي امتياز أو ترقية وهو ما أكدته عند إجابتها عن السؤال رقم (13) حيث أنها لا تنتظر أن تترقى أو تحصل على أي امتياز لأن هذا ليس لصالحها فالترقية لها نظيرها وهي لا يمكن لها أن تتنازل، كما أن أخذ المبحوثة لهذه الفكرة لم يكن من العدم، وإنما جاء من حياتها المهنية اليومية فهي تلاحظ ما يدور بالشركة التي تعمل بها وما يتم من تلاعبات بالمناصب. المبحوثة لم تتمسك كثيرا بمنصب عملها رغم مرور 3 سنوات على عملها، ورغم عدم طلب الخضوع المباشر من طرف مديرها، إلا أنها تركت العمل بمجرد نصيحة والدتها لها، وهو ما يدل على محاولة تجنبها الضغط، فالضغط المتكرر يولد انهيار عصبي كما يمكن أن يولد عدم الثقة بالنفس، وقد ساعدها على هذا تعقلها.

الحالة الثانية والعشرون:

التقينا نريمان بإحدى الحدائق العمومية، وقد استعملنا الحيلة لسحب الكلام منها لأنها لم تكن على الاستعداد للبوح بشيء. وقد حدث هذا في شهر ماي من سنة 2010، وقد دامت مدة المقابلة حوالي 45 دقيقة.

1. الحالة الشخصية:

السيدة نريمان، متزوجة وأم لطفلين، تبلغ من العمر 22 سنة، تعيش بإحدى الأحياء القصديرية بالجزائر (الرويبة)، يتيمة الأبوين، تزوجت وهي صغيرة السن، لم تتلقى الرعاية المثالية منذ صغر سنها، حالتها الاجتماعية سيئة، مستواها التعليمي لا يتجاوز الابتدائي، تم توظيفها عن طريق الطلب المباشر للعمل، جميلة، غير أنيقة، لباسها غير محتشم، هزيلة البنية، علامات الأسى بادية على وجهها لما عانته منذ صغرها، غير مبالية، ولا تحاور ولا تناقش إلا نادرا.

2. الوضعية المهنية:

تعمل نريمان منظفة في مؤسسة صناعية خاصة منذ سنة تقريبا، لم تعمل أبدا من قبل، لم تستطع الاندماج بعملها لعدم شعورها بالراحة منذ التحاقها بالمؤسسة ولاشتداد الخناق عليها والظروف الغير إنسانية التي واجهتها، لم تحصل على أي امتياز وهذا شيء طبيعي لأنها لا تحظى بالأقدمية، كما أن عملها لا يتطلب امتياز سوى زيادة الأجر وهذا لم يحصل.

3. العلاقات المهنية:

كانت علاقة نريمان برئيسها متذبذبة منذ التحاقها بالعمل، وكذلك علاقتها بزملائها، تتعامل مع الجنسين في عملها، وهي تفضل التعامل مع النساء لأنهن لن يضرونها حتى في أسوء الأحوال فالمرأة لا تتعدى على كرامة المرأة لأنها تحس بها، تضطر إلى الإنفراد بزملائها أحيانا، وهي ترى أن الخلوة بين المرأة والرجل في العمل ليست في محلها، كما أنها أسوء تجربة عاشتها في حياتها المهنية، ويرجع السبب في ذلك ما تعرضت إليه من تجاوزات واعتداءات من قبل زملائها دون علم المسؤولين.

4. التعرض للتحرش الجنسي:

تعرضت نريمان للتحرش الجنسي من قبل مسؤول الحراسة، وهو رجل أعزب في الثلاثينات من عمره، كما تعرضت للاعتداء الجنسي في عملها من طرف نفس المسؤول، وهو المسؤول أيضا عن النظافة، وكان التحرش بصفة مباشرة دون التلميح لذلك، حيث استغل وصولها متأخرة في ذلك الأسبوع ليعرض عليها المتعة الجنسية بصريح العبارة، واستمر الوضع على ذلك الحال، فكلما تأتي متأخرة، يطلب منها المتعة مع رفضها إلى أن طلبها إلى مكتبه يوما، وهناك اعتدى عليها جنسيا،

وطلب منها السكوت وإلا أخبر المدير، ونظرا لظروف المبحوثة وجهلها، التزمت الصمت، فأصبح منذ ذلك اليوم، يستغل تأخرها لإجبارها على الخضوع له تحت التهديد، وقد ظلت على تلك الحالة لمدة ثلاثة أشهر، وتجنبت الكلام وإخبار زملائها أو أهلها لأنها متزوجة، كما تجنبت إخبار المسؤولين لجهلها لقوانين العمل، كما أن الظروف الاجتماعية التي تعيشها زادت في تعقد الوضع، فزوجها عاطل عن العمل، وهي المسؤولة بذلك عن مصاريف البيت وطفليها، ورغم اتصالها سابقا بجمعية الإصغاء والمساعدة التابعة للإتحاد العام للعمال الجزائريين عن تلك الجمعية، وذلك لخوفها على شرفها، وأخيرا تركت العمل عند حصول زوجها على منصب شغل، وتخلصت بذلك من القرف الذي كانت تعيشه.

5. الوضعية الحالية:

حاليا لا تزال نريمان دون عمل، وهي لا تنوي أبدا العودة إلى العمل مهما كان الوضع، لأنها لن تتمكن من مجابهة الضغط الذي عاشته سابقا، كما أنها أصبحت جد عصبية، ولا تتكلم كثيرا، ولا ننسى طفليها الذين لم يحصلا على الرعاية اللازمة وهذا ما لاحظناه أثناء التقائنا بها وبطفليها، فقد بدا عليهما من الوهلة الأولى اللامبالاة والتي تسبب فيها زوجها بالدرجة الأولى.

6. التحليل:

1.6. من جانب نوع العنف الأكثر ممارسة:

تبين أن المبحوثة تعرضت فعلا إلى التحرش الجنسي والاعتداء الجنسي في العمل لكن هذا التحرش لم يكن لفظيا بل كان مباشرا، وهذا ما أكدته المبحوثة عند إجابتها عن السؤالين (18) و(19)، حيث أنها لم تتعرض لتلميحات من طرف المعني، بل كان الطلب مباشرا ولم يحدث هذا تدريجيا، حيث طلب المعني المتعة الجنسية مباشرة ودون مراوغة، والإستراتجية المتبعة من طرف المبحوثة آنذاك هي عدم الاهتمام واللامبالاة ظنا منها أن الأمر مجرد مزحة "سور راك تيستي فيا"، والشيء المثير للانتباه هنا هو أن المعني ليس سوى مسؤول الحراسة والنظافة، وليس مسؤولا كبيرا، خاصة أنه لم يتوقف عند مجرد الطلب فقط، بل تجاوزه إلى الاعتداء الجنسي، والذي كان في العمل وأيام العمل، وهو ما لم نعتد حدوثه في الحالات السابقة.

وأمام هذا الوضع لم تحرك المبحوثة ساكنا واتبعت أسلوب الصمت وهو أسلوب غير ناجح خاصة لما يكون الطلب مباشرا أي دون مراوغة، وهذا ما اتضح لنا من خلال الإجابة عن السؤال رقم (20)، خاصة أن الأمر تعدى الطلب بل الاعتداء الجنسي. المبحوثة ظلت تتعرض للاعتداء من حين لآخر دون أن تبحث عن سند، فمن خلال إجابتها عن الأسئلة رقم (29) و(30) و(31) تبين أنها لم تخبر أحدا لخوفها من الثرثرة، خاصة أنها إمرأة متزوجة ومقابل ذلك خضعت تحت التهديد، فعند

إجابتها عن السؤال رقم (28) تبين لنا أنها رضخت له بعد الإعتداء الذي تعرضت له، فكونها لم تخبر أحدا ولم تتقدم بشكوى، استغل المسؤول هذا الأمر وتمادى في أفعاله تحت التهديد.

يتضح لنا من خلال هذه الحالة أن المسؤول لم يكتف بطلب المتعة الجنسية، بل تجاوز الأمر إلى الاعتداء ثم الاستمرار في الاعتداء تحت التهديد، فأصبح العمل هنا مخصصا للرذيلة.

2.6. من جانب التعاملات المهنية مع الجنس الآخر:

لقد تبين من خلال هذه الحالة وجود علاقة بين كثرة التعاملات المهنية مع الجنس الآخر ومدى ارتفاع ظاهرة التحرش الجنسي، فقد اتضح من إجابة المبحوثة عن السؤال رقم (22) أنها على اتصال مباشر مع المعني بالأمر، أي تربطهما علاقة مهنية مباشرة كونها المنظفة الوحيدة، وهو المسؤول عن الحراسة والنظافة فأدوات التنظيف يمدها هو بها، ضف إلى ذلك أن وصولها العمل مرتبط به لأن المسؤول عنها وعن مواعيد وصولها، وهذا ما يجعل الإنفراد بينهما قائم، فمن خلال إجابة المبحوثة عن السؤال رقم (23) تبين أنها تنفرد بمسؤولها في مكتب واحد، وهنا يستغل الوضع في الضغط عليها وإلحاحه على طلبه متى منحت له الفرصة. لا بد من الإشارة هنا إلى ناظم العمل في تلك المؤسسة، كون مسؤول الحراسة يملك غرفة مخصصة لمواد التنظيف، وللحراسة الليلية، والتي استغلها بحجة العمل، حيث أنه اعتدى على المبحوثة في المرة الأولى بتلك الغرفة، أين تم استدعاؤها بحجة العمل، وهنالك تم استغلالها، كما أن ظروف العمل بتلك المؤسسة لا تمت بصلة بقوانين الاتصال بالمؤسسة، حيث أن المبحوثة كانت وكأنها لا تعمل إلا مع شخص واحد، وهو المسؤول عن الحراسة، ضف إلى ذلك أن زملائها كانوا شاهدين على كل ما حدث لها، حتى في أول يوم تعرضت فيه للاعتداء لكن لم يمدوا لها يد العون وهو ما جعل علاقتها بهم متذبذبة، كما أنها أصبحت ترى صورة المسؤول في كل الزملاء، فلم تظهر هنا العلاقات الإنسانية التي كان قد تحدث عنها "إلتن مايو" في تجارب "هارفارد" أين تنشأ علاقات غير رسمية بين الزملاء، أي علاقات خارجة عن إطار العمل، لكنها في المقابل تساعد على العمل وتحسن الإنتاجية. وهذا ما جعل المبحوثة تقر بأنها تحبذ التعامل مع النساء كونهن لا يضرونها في أسوء الأحوال، لأن تعاملها مع زملائها الرجال لم يكن له الأثر الإيجابي على عملها بل زادها توترا وهو ما أكدته عند إجابتها عن السؤالين رقم (16) و(17).

3.6. من جانب الامتيازات والتحولات المهنية:

يتجلي لنا من خلال هذه الحالة، أن المبحوثة تعرضت للتحرش الجنسي من طرف مسؤول الحراسة بعد تأخرها عن العمل كل يوم طيلة أسبوع وهو ما أكدته المبحوثة عند إجابتها عن السؤال رقم (27) حيث طلب منها رئيسها المتعة الجنسية بعد تأخرها المستمر بسبب الظروف التي كانت

تعيشها آنذاك وكونها مرتبطة به مباشرة في عملها فقد استغل الوضع وصار يتحرش بها، كما اعتدى عليها تحت التهديد، والمساومة غير المباشرة، أين كان يصر على طلبه وإلا يخبر المدير الذي سيقوم حتما بطردها من عملها، فيظهر لنا في هذه الحالة استغلال المنصب والسلطة المنوطة له لأغراض شخصية. وكان "ما كس فيبر ("Max Weber) تكلم عن هذا في كتابه "الإقتصاد والمجتمع" أين قام بتحديد خصائص التنظيم البيروقراطي ومن ضمنها "عدم وجود أي حق في تملك المنصب الرسمي أو ما فيه أو حتى وسائل الإنتاج"[1] فقد استغلت غرفة المسؤول في أعمال دنيئة ليست لها علاقة بمجال العمل.

إن الظروف السيئة التي تعيشها المبحوثة جعلتها تتمسك بمنصب عملها من أجل ضمان العيش لطفليها، ولزوجها الذي يعتبر شخصا غير مسؤول، لهذا التزمت الصمت أمام كل ما وقع لها ظنا منها أنها سوف تتعرض للطرد بمجرد التقدم بشكوى، أو حتى طلب المساعدة من الزملاء، كما أن خوفها على شرفها وشرف زوجها جعلها تقع في الخطأ، كما أنه قد تم الاعتداء على شرفها وشرف زوجها بمجرد الاعتداء عليها... وهنا زاد تمسكها بعملها.

الحالة الثالثة والعشرون:

التقينا سهام عن طريق إحدى معارفنا، وكان هذا في شهر ماي من سنة 2010، وقد دامت مدة المقابلة حوالي 45 دقيقة.

1. الحالة الشخصية:

الآنسة سهام، عزباء، تبلغ من العمر 30 سنة، تعيش بشقة بولاية وهران، يتيمة الأب، حالتها الاجتماعية سيئة، مستواها التعليمي ثانوي، تم توظيفها عن طريق وساطة إحدى صديقاتها، هي طويلة القامة، جميلة، غير أنيقة، جذابة بمشيتها.

2. الوضعية المهنية:

تعمل سهام مضيفة استقبال في فندق تابع لإحدى الخواص منذ ثلاث سنوات، سبق لها العمل كسكرتيرة بمؤسسة خاصة منذ 6 أشهر، غيرت عملها بسبب إلحاح مديرها على خروجها وسفرها معه في كل رحلات عمله بشرط أن تظل معه طول الوقت حتى أثناء النوم، ولما رفضت طلبه قام بطردها،

---

[1] عبد الهادي الجوهري، أبو الغار: إدارة المؤسسات الاجتماعية مدخل سوسيولوجي، الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 2001، ص 54.

اندمجت بصعوبة في عملها لأنها لم تعتد على أجواء عملها الجديد، تحصلت على إمتياز في عملها الحالي حيث تحصلت على زيادة في الأجر بعد إستلطاف رئيسها لها.

3. العلاقات المهنية:

كانت علاقة سهام برئيسها جيدة وظلت جيدة إلى يومنا هذا، علاقتها بزملائها وزميلاتها أيضا جيدة، تتعامل مع الجنسين في عملها وهي لا ترى أي مشكل في هذا لأنها تؤمن بضرورة التعاون بين الجنسين، طبيعة عملها لا تفرض عليها الإنفراد بزملائها في العمل وهي تجد أن الإنفراد ليس مقياسا للتربية والحكم على الأفراد، بل هو مجرد ضرورة أحيانا من أجل تسهيل العمل، ثم إن المشكلة ليست في الإنفراد، إنما في عقلية الأفراد وتفكيرهم في الإنفراد.

4. التعرض للتحرش الجنسي:

تعرضت سهام للتحرش الجنسي من قبل احد المسؤولين في الفندق، وهو رجل في مثل سنها تقريبا، أي في الثلاثينات من عمره، مطلق، بدأ تحرشه بها عن طريق مجاملات وتلميحات حيث كان يشكر جمالها، وقوامها الرشيق الذي يليق بها، كما كان يغمرها بالهدايا دون سبب ودون داعي لذلك، لدرجة أنه كان يشتري حتى الملابس الداخلية ويضعها في حقيبتها خلسة، ولما عرفت أنه الفاعل تجاهلت الأمر واعتبرته مجرد مغازلة، فاقترح عليها الخروج معه بصريح العبارة وظل يلح، ولكنها رفضت وظل يلح وهي ترفض، إلى أن مرضت أمها فطلبت منه أن يسبق لها راتبها ففعل ذلك وزاد أجرها كما تكفل بمصاريف والدتها فوجدت نفسها مدانة بالخروج معه.

فاقترحت القصة على زميلتها التي نصحتها باستغلاله لأنه كريم وغير متطلب بالتالي أصبحت تتعاطف كذلك معه وتستلطفه وتقبل هداياه كما أنها لم تفكر في ترك عملها لأنها حصلت عليه بعد عناء وبوساطة من صديقاتها وهي المعيلة الوحيدة لعائلتها، بالتالي قبلت ببعض التنازلات من أجل الاستمرار في عملها دون ضغط، وللإشارة فقط فإن ذلك المسؤول لم يضغط عليها كثيرا ولم يساومها.

5. الوضعية الحالية:

حاليا لا تزال سهام تباشر عملها بنفس الفندق، ترددت قليلا بين ترك العمل والمواصلة، بعدها توصلت إلى ضرورة مواصلة عملها خاصة مع التسهيلات التي تجدها من قبل ذلك المسؤول إضافة إلى بعض الهدايا التي كانت تحصل عليها، لقد غيرت طريقة لبسها، وأصبحت ترى أنها تستحق العيش في ترف خاصة بعد وفاة والدها والظروف التي جعلتها تعمل، كما أصبحت أكثر ثقة بنفسها لأنها استطاعت الموازنة بين تحرش مسؤولها واستمرارها في العمل دون ضغط، كما ظلت تردد دائما أن الفقر هو العدو اللدود للمرأة.

6. التحليل:

1.6. من جانب نوع العنف الأكثر ممارسة:

تبين أن المبحوثة تعرضت فعلا للتحرش الجنسي اللفظي وهو ما يمكن إدراجه ضمن خانة العنف اللفظي، وقد أكدت المبحوثة عند إجابتها عن السؤالين رقم (18) و(19) أنها تعرضت لمجاملات وتلميحات من طرف أحد المسؤولين والذي كان يشكر جمالها كما كان يعطيها ملاحظات عن الجسد بحيث يشكر قوامها الرشيق، ثم اتخذ أسلوبا آخرا وهو عبارة عن أفعال توحي لذلك فأصبح يحضر لها الهدايا دون مناسبة إضافة إلى الملابس الداخلية التي كان يشتريها ويضعها في حقيبتها دون علمها، وبعد اكتشافها الأمر اعتقدت أنها لا يتعدى مجرد مغازلة عادية، فالتزمت الصمت، حينها لجأ إلى أسلوب آخر وهو الطلب المباشر للخضوع وهذا ما تبين من خلال إجابة المبحوثة عن السؤال رقم (20) بحيث ظل يلح في طلب الخروج وهنا كان ردها الرفض والمواجهة إلا أنه ظل يلح دون استعمال الضغط والمساومة. ولعل المنعرج المهم في هذه الحالة هو مرض أم المبحوثة، فطلبت تقديم راتبها وهنا ساعدها المعني في كل المصاريف وزاد أجرها. وهذا كان مجرد أسلوب للإغراء، فلجأت المبحوثة إلى أسلوب البحث عن سند بإخبارها لزميلتها والتي نصحتها باستغلال الوضع، وهذا ما فعلته حيث شعرت أنها مدانة بالخروج معه. وهنا قبلت الخروج معه خاصة مع الهدايا الفاخرة التي كانت تحصل عليها بالإضافة إلى أجرها الذي كان دوما في ازدياد. لعل ما يهمنا هنا هو الشطر الأول حيث كانت المبحوثة تتهرب وتلتزم الصمت لمواجهة إغراء المسؤول، وفي الأخير رضخت له، إن الشيء الذي شجعها على قبول الوضع هو صغر سن ذلك المسول، حيث كان في مثل سنها، زيادة على ذلك أنه لم يستعمل أسلوب المساومة فاعتقدت المبحوثة أنها هي من تستغله بقبولها الخروج معه في حين أنه هو من كان يستغلها.

2.6. من جانب التعاملات المهنية مع الجنس الآخر:

لقد تبين من هذه الحالة وجود علاقة بين كثرة التعاملات المهنية مع الجنس الآخر ومدى ارتفاع ظاهرة التحرش الجنسي حيث ظهر من خلال إجابة المبحوثة عن السؤال رقم (22) أنها كانت على اتصال مباشر بذلك المسؤول، وهي علاقة مهنية مباشرة وكانت معظم الأمور تحل عنده. وهنا يصبح الإنفراد واردا بينهما وهذا ما أكدته المبحوثة عن الإجابة عن السؤال رقم (23) إذ كانت تضطر للإنفراد به أحيانا وهنا كان يستغل الوضع بمحاولة إغرائها وذلك بالهدايا الفاخرة التي كان يقدمها لها. وقد نجح فعلا في هذا خاصة أن المبحوثة محرومة وحالتها الإجتماعية سيئة، ضف إلى ذلك أنها المعيل الوحيد لأسرتها.

عند الإجابة عن السؤال رقم (24) صرحت المبحوثة أن مسؤولها كان يقوم باستدعائها أحيانا لمكتبه بحجة العمل، خاصة لما ينوي إعطائها هدية ما دون القيام بتجاوزات في مكتبه، يجب الإشارة هنا إلى نظام العمل في ذلك الفندق، لأنه يعتمد على الغرف الكثيرة، فكان استغلال مكتب العمل

لأغراض شخصية لا وجود له، فلم يكن ذاك للمسؤول يستغل مكتبه للقيام بتحرشه بها بل كان يملك جناحا خاصا به وهنا يقوم بما يريد سواء كان تجاوزا أو إغراءا.

لقد تبين من خلال إجابة المبحوثة عن السؤالين رقم (16) و(17) أنها تتعامل مع كلا الجنسين، ودون إنفراد بالجنس الآخر، والواقع هنا أن إنفرادها بمسؤولها أحيانا يكون زائدا عن حده خاصة أن عملها لا يتطلب حقا الإنفراد الدائم، وهو ما يدل على أن المبحوثة تم إغراؤها فعلا من طرف مسؤولها، فأصبحت تحاول التردد عليه حتى دون وجود داعي لذلك، كونها تعودت على هداياه.

3.6. من جانب الامتيازات والتحولات المهنية:

يتجلي لنا من خلال هذه الحالة، أن المبحوثة تعرضت للتحرش الجنسي من قبل مسؤولها بسبب طلبها تقديم راتبها، وهو ما أكدته من خلال الإجابة عن السؤال رقم (27) حيث أن وبالرغم من المجاملات والملاحظات الجسدية التي كان يقوم بها إزاء المبحوثة، إلا أنه لم يتجرأ ويطلب منها الخضوع له، أو الخروج معه، ولكن بمجرد طلبها تقديم راتبها استغل ظروفها بصفة غير مباشرة، حيث قام بتسديد مصاريف والدتها دون طلب شيء منها، ومع استقرار الوضع، طلب منها الخروج دون استعمال أسلوب الضغط والمساومة "علابالي بلي تفهمي روحك بلا ما نقولك".

تبين من إجابة المبحوثة عن السؤال رقم (13) أنها تحصلت على إمتياز تمثل في زيادة أجرها، هذه الزيادة حدثت أمام الظروف الصعبة التي واجهتها المبحوثة، هنا زاد أجرها كمحاولة لإغرائها. من خلال إجابة المبحوثة عن السؤال رقم (10) تبين أنها عملت في مؤسسة خاصة قبل التحاقها بعملها الحالي، وقد تركت ذلك العمل بسبب مطالبة رئيسها لها بملازمته في أسفاره حتى أثناء النوم، ومع رفضها طردت، لكن عملها الحالي أيضا تعرضت خلاله للتحرش الجنسي، والفرق بينهما أنه في الحالة الأولى كان الطلب مباشرا وباستعمال المساومة في حين أن الحالة الثانية، الطلب كان مباشرا لكن دون مساومة.

وهنا يظهر واقع المؤسسات الجزائرية التي أصبحت كلها تخفي ضمن مكاتبها وعمالها تصرفات وسلوكات مريبة لا تمت للعمل بصلة.

يتضح من إجابة المبحوثة عن السؤال رقم (35) أنها كانت جد متمسكة بعملها فلم تفكر أبدا في تركه أو تغييره، خاصة أنها المعيل الوحيد للعائلة، والواقع هنا أنها لم تحسن استغلال الوضع لأنه كان بإمكانها مسايرة المسؤول دون الخضوع له، خاصة أنه لم يستعمل أسلوب المساومة معها.

الحالة الرابعة والعشرون:

التقينا حورية بإحدى المستشفيات واكتشفنا تعرضها للتحرش الجنسي عن طريق الملاحظة، وكان ذلك في شهر ماي من سنة 2010، وقد دامت مدة المقابلة حوالي 40 دقيقة.

1. الحالة الشخصية:

الآنسة حورية، عزباء، تبلغ من العمر 25 سنة، تسكن بإحدى المباني بولاية تيبازة، حالتها الاجتماعية متوسطة، لها مستوى تعليمي جامعي، تم توظيفها عن طريق التكوين في الشبه الطبي حيث أن مدرسة التكوين مسؤولة عن إدماج الطلبة في سوق العمل. المبحوثة متوسطة الجمال، رزينة ومتزنة وربما هذه الصفة هي التي تجذب الناس إليها.

2. الوضعية المهنية:

تعمل حورية ممرضة بإحدى المستشفيات منذ أربع سنوات، لم تعمل من قبل أبدا، اندمجت بسهولة في عملها كونها كانت تنتظر التوظيف بفارغ الصبر، خاصة أنها كانت ضمن أحسن العناصر في دفعتها، لم تحصل على أي امتياز في عملها ويرجع السبب إلى عدم قيامها بأي تكوين آخر بعد تخرجها، خاصة أن ميدان الطب مليء بالاكتشافات الجديدة وحتى الملتقيات العلمية التي كانت تقام لم تكن تحضرها، وهذه نقطة أساسية منعتها من الحصول على امتياز ما في عملها.

3. العلاقات المهنية:

كانت علاقة حورية برئيسها جيدة، وكذلك الحال بالنسبة لعلاقتها بالزملاء والزميلات، تتعامل مع الجنسين في عملها وهي تفضل التعامل مع الرجال لأنهم مباشرون ولا يعتمدون أسلوب القيل والقال. تفرض عليها طبيعة عملها الانفراد بزملائها في العمل، وهي لا ترى أي مشكل في الانفراد مادام الاحترام موجودا بين الموظفين، كما أنها اجتماعية بطبعها لذا فإنها تجد في العلاقات المهنية بين الموظفين تبادلا للأفكار خاصة أولئك الذين تابعوا تكوينا خاصا بعد تخرجهم.

4. التعرض للتحرش الجنسي:

تعرضت حورية للتحرش الجنسي من قبل مسؤولها المباشر وهو رجل متزوج، في الأربعينيات من عمره، بدأ تحرشه بها عن طريق مجاملات وتلميحات لفظية، حيث كان يقول أنها جميلة، وذات قوام رشيق وجذاب وهي ملاحظات عن الجسد، كما كان دائم الإلحاح عليها بقبول الخروج معه، ولم يتوقف عند هذا الحد بل أصبح يجرأ على محاولة لمسها في مناطق حساسة من جسدها، لكنها في المقابل اتبعت أسلوب الصمت، واللامبالاة، خاصة أنها كانت تأمل في فرصة للتكوين، وبما أنه مسؤولها المباشر والمسؤول عن إدراج اسمها في قائمة المستفيدين من عدمه، فقد

ظلت تحاول شد انتباهه إلى طريقة عملها، لكنه لم يأبه فطلبت منه فرصة للتكوين قابلها بمحاولة التمادي معها فلجأت إلى أحد الزملاء وأخبرته، كما أخبرت أختها فكانت نصيحتها لها تجنبه، في حين نصحها زميلها بطلب التحويل إلى مستشفى آخر، وهو ما قامت به. وفي انتظار الرد على طلبها أصبح يقوم ببعض الحركات الجنسية الجسدية، ويردد على مسامعها كلاما قبيحا يثير الاشمئزاز، كما أصبح يحاول الضغط عليها وعلى أعصابها حيث يعمد إلى برمجة دوامها ليلا، لكنها بالرغم من هذا لم ترضخ له، حيث مكّنها اتزانها ورزانتها من مواجهة الوضع.

5. الوضعية الحالية:

حاليا، تم تحويل حورية من ذلك المستشفى إلى آخر وذلك بعد 6 أشهر من طلبها التحويل، ظلت تواجه خلالها تحرشات مديرها وحركاته المقرفة، وهي الآن في أحسن الأحوال خاصة بعد اطلاعها على القوانين الخاصة بالعنف ضد المرأة، كما أنها مصرة على الانتفاع من تجربتها السابقة مع رئيسها، بل تقسم على أنها لن تترك مجالا لأي كان أن يضغط عليها في عملها، وستفعل المستحيل لمواجهة كل من يحاول الاقتراب منها، خاصة أن هذه التجربة خلقت في نفسها عقدة من المسؤولين خاصة ومن الرجال عامة. وهي ترجع السبب في هذه التجاوزات إلى الموظفات اللاتي كن يقبلن بمثل هذه التصرفات وهو ما جعل الأمور تشمل الكلّ.

6. التحليل:

1.6. من جانب نوع العنف الأكثر ممارسة:

تبين أن المبحوثة تعرضت فعلا للتحرش الجنسي اللفظي، وهو ما يمكن إدراجه ضمن خانة العنف اللفظي، فمن خلال الإجابة عن السؤالين رقم (18) و(19) أكدت المبحوثة أنها تعرضت للتحرش الجنسي من قبل مسؤولها المباشر والذي كان يتحرش بها من خلال تلميحات لفظية ومجاملات، فكان يشيد بجمالها ويعطيها ملاحظات عن جسدها، حيث ظل يشكر قوامها الجذاب بشكل مثير، كما كان يلمح لها لفظيا بإطلاق بعض العبارات "لازم أنا وياك نديرو فيها حاجة"، "ماخليتي فيا والو"... ومع التزام المبحوثة للصمت جراء أقواله، صار يتمادى أكثر، فأصبح يفوه بكلام قبيح يثير الاشمئزاز والخجل لكل من يسمعه، إضافة إلى محاولة اللمس، حيث أصبح لا يفوت فرصة يستطيع فيها لمس المبحوثة.

من خلال إجابة المبحوثة عن السؤال رقم (20) اتضح لنا أن المسؤول كان واضحا في طلبه، حيث طلب منها الخضوع له بصريح العبارة "لازم تخرجي معايا"، "واش واقيلا ماكيش رايحة تديري معايا relation"... وأمام ازدياد تماديه لجأت المبحوثة إلى أسلوب آخر وهو البحث عن سند، وهذا ما اتضح لنا من إجابتها عن السؤال رقم (29) حيث لجأت إلى أحد زملائها وأخبرته بما تعانيه في عملها

من طرف مسؤولها المباشر والذي نصحها بطلب التحويل إلى مستشفى آخر، وهذا ما قامت به المبحوثة فعلا. ورغم ذلك عانت من تحرشات مسؤولها لمدة عام كامل تحملت خلاله وقاحته دون الخضوع له، ولحسن ظنها أنها متزنة ومتعقلة لذا تمكنت من الصبر ومواجهة الأمر دون السقوط في فخه.

2.6. من جانب التعاملات المهنية مع الجنس الآخر:

لقد تبين من خلال هذه الحالة وجود علاقة بين كثرة التعاملات المهنية مع الجنس الآخر ومدى ارتفاع ظاهرة التحرش الجنسي، فمن خلال إجابة المبحوثة عن السؤال رقم (22) اتضح لنا أنها على اتصال مباشر برئيسها، وهو مسؤولها المباشر، وهنا يظهر أن الانفراد أصبح واردا، وهو ما أكدته المبحوثة عند إجابتها عن السؤالين رقم (23) و(24)، حيث كانت تضطر للانفراد بمسؤولها بداعي العمل وهنا كان يستغل الوضع ويتجرأ على محاولة لمسها كلما سنحت له الفرصة، كما أنه كان يقوم باستدعائها إلى مكتبه بحجة العمل. وتجدر الإشارة هنا إلى أن نظام العمل بالمستشفى يساهم في تفشي هذه الظاهرة، فالطبيب أو المسؤول عن الأطباء أو حتى الممرض له الحق في غلق أبواب المكاتب أو قاعات العلاج لغرض إنساني وهو علاج المرضى، لكن الواقع هنا هو استغلال هذا الأمر لأغراض أخرى، فلطالما تعرضت المبحوثة لمضايقات مديرها، وأكيد أنها لم تكن في الرواق، بل كانت تحدث في المكاتب سواء كان ذلك مكتب مسؤولها، أو قاعات العلاج أين تكون المبحوثة تزاول عملها، وهو ما أكدته عند إجابتها عن السؤال رقم (26)، حيث أكدت أن مسؤولها يتحرش بها عادة في مكتبه، أو المكان الذي تتواجد هي فيه. كما أن الوقت الذي تحدث فيه المضايقات مهم جدا، حيث أكدت المبحوثة عند إجابتها عن السؤال رقم (25) أن مسؤولها كان يعمد إلى برمجة دوامها غاليا ليلا، وهذا لقلة الحركة وخلود أغلبية الموجودين إلى النوم، بالتالي لا يجد مانعا في التحرش بها.

لقد تبين من خلال إجابة المبحوثة عن السؤالين رقم (16) و(17)، أنها تتعامل مع الجنسين في عملها، كما تنفرد بزملائها أحيانا وهو الأمر الذي لم يزعجها كون وجود الاحترام واجب كما أنه لا توجد سلطة تستعمل من طرف احدهم للضغط على الآخر وهو الأمر الذي نجد عكسه عند المسؤولين.

3.6. من جانب الامتيازات والتحولات المهنية:

يتجلى لنا من خلال هذه الحالة أن المبحوثة تعرضت للتحرش الجنسي من طرف مسؤولها المباشر عند طلبها فرصة للتكوين وهذا ما أكدته عند إجابتها عن السؤال رقم (27)، حيث كانت عرضة لتلميحات مسؤولها ومجاملاته التي لم تتجاوز الخطوط الحمراء، لكن بمجرد طلبها للتكوين تجرأ المسؤول على القيام ببعض الحركات الجنسية واللاأخلاقية، خاصة أنها كانت تتمنى أو تأمل الحصول على فرصة للتكوين، لأن الطب والتمريض يلزماه الخضوع لدورات تكوينية من أجل مواكبة مستجدات العصر والتطور، والملاحظ هنا أن المسؤول استغل منصبه للقيام ببعض الحركات اللاأخلاقية.

المبحوثة لم تتحصل على أي امتياز منذ التحاقها بعملها وهو ما أكدته من خلال إجابتها عن السؤال رقم (13) حيث صرحت أنها لم تحصل على امتياز بسبب عدم إجرائها تكوينا، خاصة أن الطب والتمريض في تطور مستمر، ومجرد التفكير في التكوين جعلها عرضة لتصرفات مسؤولها اللاأخلاقية والتي أساءت فعلا لسمعة الطب والأطباء.

المبحوثة تمسكت بمنصبها وهو ما أكدته عند إجابتها عن السؤال رقم (35) حيث طلبت التحويل إلى مستشفى آخر بعد تمادي مسؤولها في تصرفاته، ويبدو هنا أن المبحوثة كانت ذكية لأنها لم تترك عملها في لحظة غضب أو ضعف، بل تعقلت وطلبت التحويل، ويرجع هذا لتعقلها ورزانتها، إذ لجأت إلى سند وهو زميل لها نصحها بالتحويل وفعلا حولت بعد انتظار دام ستة أشهر.

الحالة الخامسة والعشرون:

التقينا شهرزاد بأحد الأحياء الجامعية أثناء زيارتها لإحدى صديقاتها، وقد حدث ذلك في شهر ماي من سنة 2010، وقد دامت مدة المقابلة حوالي الساعة.

1. الحالة الشخصية:

الآنسة شهرزاد، عزباء، تبلغ من العمر 26 سنة، تعيش بأحد المنازل في ولاية البيض، حالتها الاجتماعية متوسطة، لها مستوى جامعي بالإضافة إلى تقني سامي في الإعلام الآلي، تم توظيفها عن طريق اختبار شفهي. شهرزاد بنت جذابة، لا تملك الثقة الكافية في نفسها، حيث تجدها ترتبك لأتفه الأمور، عفوية في تصرفاتها، لباسها تجده أحيانا محتشما، وأحيانا فاضحا.

2. الوضعية المهنية:

تعمل شهرزاد سكرتيرة في مؤسسة خاصة منذ قرابة الخمس سنوات، لم يسبق لها العمل أبدا، حيث أن أول عمل بدأت به كان بالمؤسسة الحالية، حيث كانت آنذاك لم تزل طالبة، اندمجت بسهولة في عملها خاصة أنها عفوية. لم تحصل على امتياز في عملها وترجع السبب إلى أن المؤسسات الخاصة ليست بحاجة إلى منح امتيازات لعمالها أنها تخاف نجاحهم، وبالتالي يهددون تلك المؤسسة سواء بزيادة الأجر، أو الترقي إلى مناصب أعلى.

3. العلاقات المهنية:

كانت علاقة شهرزاد برئيسها جيدة، وكذلك الحال بالنسبة لعلاقتها بزملائها وزميلاتها حيث كانت أيضا جيدة، تتعامل مع الجنسين في عملها، وهي لا تجد أي مشكلة في التعامل خاصة أنها اجتماعية بطبعها وبالتالي لا صعوبة في التعامل، تفرض عليها طبيعة عملها الانفراد لزملائها أحيانا وهي ترى أن مشكل الانفراد غير وارد خاصة في المؤسسات الخاصة حيث ترجع الكلمة الأولى والأخيرة لصاحب المؤسسة، كما أن علاقة الاحترام المتبادلة بين الموظفين تبعدهم عن الظنون السيئة.

4. التعرض للتحرش الجنسي:

تعرضت شهرزاد للتحرش الجنسي من طرف مديرها، وهو في الخمسينيات من عمره، متزوج وله أبناء، كان يتحرش بها أولا بتلميحات ومجاملات عن جمالها وجاذبيتها، ثم أصبح يعطيها ملاحظات عن جسدها، وأن كل الملابس التي تلبسها تخفي جمالها ومفاتنها وأنه يمكنه تزويدها بملابس أخرى تجعلها أجمل، فأصبح يلزمها بارتداء ملابس قصيرة وفاضحة، ولكنها واجهت طلبه بالرفض خاصة أنهم في ولاية محافظة، إلا أنه اقترح عليها ارتداءها بالمؤسسة فقط حتى تظهر بمظهر لائق أمام الزبائن وعندما يحين وقت خروجها أو انتهاء دوامها تغيرها، فلبت طلبه ظنا منها أنه لن يزعجها

ثانية، إلا أنه تعدى الحدود وطلب منها المتعة الجنسية بصفة مباشرة محاولا إغراءها بالمال إلا أنها واجهت طلبه بالرفض إلى أن حان اليوم الذي دخل عليها بمكتبها مع انتهاء الدوام حيث كانت تغير ملابسها وطلب منها المتعة الجنسية لكنها ترجته أن يخرج، وأخذ يلح، فاقترح عليها البقاء على حالها المهم له أن يصل إلى المتعة الجنسية دون لمسها. فحصل ذلك فعلا وأصبحت هي تتجنبه لكنه لم يتوقف عن القيام بتلك الأمور فاشتد عليها الضغط وظلت تتعرض لتلك الأفعال المشينة مدة عامين دون أن تخبر أحدا خوفا من الثرثرة، كما خضعت لضغط نفسي شديد.

5. الوضعية الحالية:

حاليا توقفت شهرزاد عن العمل خوفا من التمادي وارتكاب الفاحشة، وقد وجدت عملا آخرا في وكالة سياحية، كما وجدت هذا العمل بسهولة نظرا لاكتسابها الخبرة في عملها السابق، فتم قبولها دون تعقيدات. وهي تشعر حاليا بالأمان كونها تعرضت لضغط نفسي شديد في عملها السابق، كما أصبحت تصف ما عاشته بأسوأ مشكل مهني واجهته في حياتها، وهي لا تجد السبب الذي جعلها تقبل باقتراحات المسؤول خاصة وأنه لا يوجد قانون يجعل الموظفة مجبرة على ارتداء ملابس فاضحة وقصيرة، لكن لجهلها قبلت بالأمر.

6. التحليل:

1.6. من جانب نوع العنف الأكثر ممارسة:

تبين أن المبحوثة تعرضت فعلا للتحرش الجنسي اللفظي، وهو ما يمكن إدراجه ضمن خانة العنف اللفظي، وقد أكدت المبحوثة عند إجابتها عن السؤالين رقم (18) و(19) أنها تعرضت لتلميحات لفظية من طرف مديرها الذي كان يجاملها ويقول لها في كل فرصة أنها جميلة وجذابة وأن الملابس التي تلبسها تخفي مفاتنها، فإن لبست ملابس قصيرة وفاضحة تصبح ملكة جمال المؤسسة. فهنا قام المدير بتلميحات على شكل آخر فأصبح يخاط العمل بالمظهر الفاضح وأمام رفض المبحوثة للوضع، ظل يلح على طلبه، فنصحها بتغيير ملابسها في المؤسسة حتى تكون بمظهر لائق أمام الزبائن، والواضح أن المبحوثة لم تتصرف بذكاء هنا والتزمت الصمت ورضت بما طلبه منها، فنيته السيئة كانت بادية من خلال طلبه، إلا أنها لم تحسن التصرف. لكن المدير لم يتوقف عند هذا الحد، بل طلب منها الخضوع وهذا ما ظهر من خلال إجابتها عن السؤال رقم (20)، حيث طلب منها المتعة الجنسية "ديري معايا واش نحب، وأنت تربحي واش تحبي"، "حتى الدراهم ما يخصوكش قولي إيه برك"... وهذه كلها أساليب للإغراء إلا أنها ظلت تواجهه بالصمت، كما رفضت مطالبه، لكنه استغل وقت تغييرها لملابسها ودخل مكتبها وهنا أرغمها على البقاء مثلما رآها، وفي المقابل يصل هو إلى الرغبة الجنسية دون لمسها.

يتضح لنا هنا أن مكان العمل صار مكانا للرذيلة، والمدير لم يحترم المكان، وحوله إلى مكان لممارسة قذارته، والواقع هنا أن المبحوثة رضخت له، حيث أنه كان بإمكانها مواجهته، ورغم عدم ممارسته أسلوب الضغط والمساومة، إلا أنها تعرضت لضغط آخر وهو ضغط داخلي جراء ما كان يحدث أمامها.

2.6. من جانب التعاملات المهنية مع الجنس الآخر:

يتضح لنا من خلال هذه الحالة وجود علاقة بين كثرة التعاملات المهنية مع الجنس الآخر ومدى ارتفاع ظاهرة التحرش الجنسي، فمن خلال الإجابة عن السؤال رقم (22) تبين وجود اتصال مباشر بين المبحوثة ومديرها، وهي علاقة مهنية مباشرة بينهما كونها سكرتيرته، وهذا أمر طبيعي، هنا يصبح الانفراد واردا وهو ما تأكد من خلال الإجابة عن السؤال رقم (23) إذ أكدت المبحوثة انفرادها بمديرها عدة مرات، وهنا يستغل الوضع أحيانا بقوله كلمات وعبارات تدل على أنه ينتظرها بعد وقت محدد "ومبعد نصيبك واجدة"..

إن نظام العمل في تلك المؤسسة ساعد على ازدياد الوضع خطورة، إذ كان المدير يدخل مكتب المبحوثة متى شاء، وهي أيضا كانت تقوم بذلك إلا أن مديرها طلب منها المتعة الجنسية لما كانت في مكتبها تبدل ملابسها، أين دخل عليها ووجدها عارية، وهو من غير المعقول أن تتم عملية التبديل بمكتب خاص بالعمل ودون اخذ الاحتياطات اللازمة، والواقع أن المدير هو من فرض عليها تغيير ملابسها بالمؤسسة، وبالطبع ارتداء تلك الملابس الفاضحة، وتعاملها المباشر معه سيعرضها إلى الوقوع في تلك الأمور، وبالتأكيد أن المدير لا يريد لها الخير لما طلب منها ارتداء تلك الملابس، وهذا الأمر لم تضعه المبحوثة في الحسبان.

من خلال إجابة المبحوثة عن السؤالين رقم (16) و(17) صرحت بتعاملها مع الجنسين، وانفرادها بزملائها أحيانا، إلا أنها لم تجد مشكلا في ذلك كون المؤسسات الخاصة تسير من طرف المالك وهو المدير، والتجاوزات لا تحدث من الزملاء، لأن المدير هو الآمر الناهي، ومن غير المعقول القيام بما يسيء له.

يتضح لنا هنا أن المؤسسات الخاصة، تحاول خوصصة كل شيء، حتى الأفراد الموظفين بها تجعلهم ملكية خاصة لها، في حين يقوم المدير بتسيير أموره الشخصية اعتمادا على سلطته ومنصبه.

3.6. من جانب الامتيازات والتحولات المهنية:

يتجلى لنا من خلال هذه الحالة أن المبحوثة تعرضت للتحرش الجنسي من طرف مديرها دون سبب، وهو ما ظهر من خلال الإجابة عن السؤال رقم (27) حيث تبين أن مديرها كان يجاملها ويلمح لها بضرورة تلبية رغبته الجنسية دون سبب، فهو حاول هنا استغلال سلطته ونفوذه في أغراضه الشخصية. كما أنه اعتمد أسلوب الإغراء بالمال من أجل جلب المبحوثة إليه، وهو ما حدث فعلا.

المبحوثة لم تتحصل على امتياز في عملها وهي ترجع السبب إلى طابع القطاع الخاص، وهو ما أكدته عند إجابتها عن السؤال رقم (13) لأن القطاع الخاص لا يمكن أن يمنح امتيازات أكثر من زيادة في الأجر، لأن الامتيازات الأخرى المتمثلة في الترقية ومنح التكوين، سترفع بذلك الموظف الذي يمكنه المنافسة لاحقا. وهذا ما جعل أغلبية الموظفين يلجؤون إلى القطاع العمومي، الذي وبالرغم من التجاوزات التي تحصل فيه إلا أن إمكانية الترقية تظل موجودة.

إن تمسك المبحوثة الزائد بوظيفتها جعلها تعيش ضغطا داخليا رهيبا، فمن خلال إجابتها عن السؤال رقم (35) تبين أنها لم تفكر في تغيير عملها لصعوبة إيجاد عمل آخر، كما أنه مر على عملها هناك 5 سنوات، فلا يمكنها ترك عملها لكنها لم تعمل حساب الضغط الذي ستتعرض إليه، حيث ظلت تتعرض لتجاوزات مديرها مدة عامين تقريبا، وهذا ما جعلها تكبت داخلها إلى أن زاد الأمر عن حده، فوجدت نفسها تعاني من ضغط داخلي رهيب، فتركت العمل، ويبدو أن الحل في ترك العمل منذ البداية، فلو تركته حينها لكانت حمت نفسها من الضغط.

الفصل السادس:

1ـ البيانات الأولية

2ـ مناقشة الفرضيات

3ـ إستنتاج الفرضيات

النتائج العامة

الخاتمة

دليل المقابلة

1- البيانات الأولية:

الجدول رقم 1: يبين توزيع المبحوثات حسب السن

النسبة	التكرار	فئات السن
%48	12	(20-29) سنة
%36	9	(30-39)سنة
%16	4	(40-49) سنة
%100	25	المجموع

يتبين لنا من خلال هذا الجدول أن الفئة العمرية من (20-29) سنة قد جاءت في المرتبة الأولى بنسبة 48% وهذا منطقي ويتلاءم مع طبيعة الموضوع، حيث أن هذه الفئة شابة، ومن المنطقي أن تتعرض للمضايقات الجنسية مثلما أثبتت بعض الدراسات السابقة، تليها الفئة العمرية (30-39) سنة بنسبة 36% وفي الأخير نجد الفئة العمرية (40-49) سنة بنسبة 16% حيث أن هذه الفئة قليلة، وهذا أيضا منطقي لأن هذه الفئة تجاوزت مرحلة الشباب، "وإذا رجعنا إلى مفهوم الشباب، فهذا يتطلب إلقاء الضوء عليه من زوايا عديدة، تحددهم من الخارج مثلما يفعل علماء السكان استنادا إلى متغير العمر الذي يقتضيه الفرد في التفاعل الاجتماعي، حيث نجد من يؤكد أن الشباب يقعون بين الخامسة عشر والخامسة والعشرين وأحيانا يمتد الحد الآخر حتى الثلاثين، في حين يسعى علماء النفس إلى تحديد شريحة الشباب من الداخل حيث يحددونها استنادا إلى اكتمال البناء النفسي، على خلاف ذلك يحدد علماء الاجتماع شريحة الشباب استنادا إلى المجتمع كإطار مرجعي يكشف تأمل هذه التحديدات الثلاث عن وجود حدين بارزين لتعيين حدود الشخصية الشابة، الأول حد بيولوجي فزيولوجي بينما الحد الثاني ذو طبيعة اجتماعية"[1].

[1] علي ليلة: ثقافة الشباب مظاهر الانهيار ونشأة الثقافات الفرعية، دراسات مصرية في علم الاجتماع، مركز البحوث والدراسات الاجتماعية، جامعة القاهرة، 2002، ص 278.

الجدول رقم 2: يبين توزيع المبحوثات حسب الحالة المدنية

النسبة	التكرار	الحالة المدنية
60%	15	عزباء
%16	4	متزوجة
%12	3	مطلقة
%12	3	أرملة
%100	25	المجموع

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن أغلبية المبحوثات عازبات بنسبة 60%، تليها المتزوجات بنسبة 16% ثم المطلقات والأرامل بنسبة 12%، ولا شك أن هذا التنوع في توزيع العينة وفقا للحالة المدنية يوضح لنا أن كل الفئات الاجتماعية تتعرض لهذا السلوك، ولا يحمي المرأة زواجها، وأن تكون داخل أسرة تعطيها الأمان وتدافع عنها حين تتعرض للسلوكات المنافية للآداب، وتبقى نسبة العازبات الأكثر ارتفاعا بالنسبة للظاهرة المدروسة، ويعود ذلك إلى أنهن لسن مرتبطات ومتحررات من قيود الزواج، بالتالي فان إمكانية التحرش بهن والتلاعب بهن تكون أقرب إلى تطميعهن بالزواج لاحقا، كما يدخل في هذا التفسير، احتمال رغبة البعض في التأكيد على تعرضهن لمثل تلك السلوكات للتأكد على أنهن مرغوبات.

الجدول رقم 3: يبين توزيع المبحوثات حسب المستوى التعليمي

فئات السن	التكرار	النسبة
جامعي	10	%40
ثانوي	9	%36
متوسط	5	%20
ابتدائي	1	%4
المجموع	25	%100

يتبين من خلال هذا الجدول أن أغلبية المبحوثات جامعيات، بنسبة 40% تليها ذوي المستوى الثانوي بنسبة 36%، ثم المستوى المتوسط بنسبة 20% وأخيرا المستوى الابتدائي بنسبة 4%.

تشير الإحصائيات إلى ارتفاع نسبة الجامعيات اللاتي تعرضن للظاهرة المدروسة، ويرجع ذلك إلى أن المستوى التعليمي الجامعي الذي سمح لهن بشغل مناصب عمل أكثر من ذوي المستوى التعليمي المتدني حيث لاحظنا أن الاتجاه يمشي تنازليا فكلما نزل المستوى التعليمي قلت نسبة المتعرضات للتحرش الجنسي هذا من جهة، من جهة أخرى يمكن اعتبار التعليم هنا كقيمة حيث ارتبطت نظم التعليم بسياسات التنمية الاجتماعية والاقتصادية والثقافية، بتطور واضح ليس فقط على الصعيد الكمي ولكن أيضا على الصعيد النوعي، ونشير إلى أن التعليم هنا يصبح آلة من آليات ضبط هذا السلوك، لما يبثه من قيم ووعي في المواجهة.

الجدول رقم 4: يبين توزيع المبحوثات حسب الحالة الاجتماعية

النسبة	التكرار	الحالة الاجتماعية
%8	2	جيدة
%68	17	متوسطة
%24	6	سيئة
%100	25	المجموع

يتبين من خلال هذا الجدول أن أغلبية المبحوثات وضعيتهن الاجتماعية متوسطة بنسبة 68%، تليها ذوي الوضعية الاجتماعية السيئة بنسبة 24% وأخيرا ذوي الحالة الاجتماعية الجيدة بنسبة 8%.

ويرجع السبب في أن العمل أصبح يمثل قيمة اجتماعية ولم يعد كالسابق، حكرا على النساء ذات الحالة الاجتماعية السيئة، فهنا وجدنا أن الاتجاه العام يميل إلى ذوي الحالة الاجتماعية المتوسطة، أين تلجأ المرأة للعمل من أجل المساعدة في تغطية مصاريفها الخاصة بالدرجة الأولى، إضافة إلى مصاريف البيت، في حين نجد أن ذوي الحالة الاجتماعية السيئة (والتي تحمل المرتبة الثانية) يعملن من أجل العيش ومجابهة الظروف المزرية للحياة، وأغلبيتهن يعشن ظروفا خاصة كفقدان معيل للأسرة مما يستلزم خروجهن للعمل أما ذوي الحالة الاجتماعية الجيدة، فهن أصلا يعملن من أجل تحقيق الذات، ومن أجل فرض أنفسهن في المجتمع بما أنهم ذوي مستوى جامعي.

الجدول رقم 5: يبين توزيع المبحوثات حسب قطاع العمل

النسبة	التكرار	قطاع العمل
%68	17	عمومي
%32	8	خاص
%100	25	المجموع

يتبين من خلال هذا الجدول أن أغلبية المبحوثات يعملن في القطاع العمومي بنسبة 68%، أما اللاتي تعملن في القطاع الخاص فهن تمثلن نسبة 32%، وهذا يدل أن أغلبية حالات التحرش الجنسي ضد المرأة في العمل تحدث في القطاع العمومي، وهذا لما له من امتيازات مقارنة بالقطاع الخاص، كالتامين والترفيه، بالتالي تتشبث المبحوثات بالمنصب و تحاولن الاستمرار في العمل بكل الطرق، بالتالي تسهل عملية المساومة والابتزاز الجنسي، في حين أن القطاع الخاص لا يتوفر على الامتيازات كلها، وحين يحدث التحرش الجنسي فيه فإنه يصدر غالبا من صاحب المؤسسة لأنه الوحيد المخول له التحكم في ممتلكاته بما فيهم الموظفين.

الجدول رقم 6: يوضح توزيع المبحوثات حسب الوسط الجغرافي

قطاع العمل	التكرار	النسبة
حضري	13	%52
شبه حضري	8	%32
ريفي	4	%16
المجموع	25	%100

يتبين من خلال هذا الجدول أن أغلبية المبحوثات التي تم التحرش بهن وسطهن الجغرافي حضري بنسبة 52% تليها في المرتبة الثانية نسبة المبحوثات اللاتي وسطهن الجغرافي شبه حضري وقدرت بـ 32% وفي الأخير ذوي الوسط الجغرافي الريفي بنسبة 16%، نستنتج من هذا أن أغلب أفراد عينتنا ينتمون إلى الوسط الجغرافي الحضري وهذا لأن النساء في الأوساط الحضرية أكثر خروجا للعمل منهن عن الوسط الشبه حضري والنساء في الوسط شبه الحضري أكثر خروجا للعمل منهن عن الوسط الريفي ويرجع هذا الاختلاف إلى القيم التي تسود الأسر الجزائرية وبعض الرواسب الفكرية التي تحد من عمل المرأة، وترى أن مكانها هو المنزل أين تمارس وظيفتها البيولوجية، كما يرجع الانخفاض في الوسط الريفي إلى أن منظومة القيم الاجتماعية وعناصر البنية الثقافية تستطيع أن تعمل بفاعلية في المجتمع الريفي عن المجتمع الحضري.

الجدول رقم 7: يوضح توزيع المبحوثات حسب طريقة التوظيف

قطاع العمل	التكرار	النسبة
الاختبار	9	%36
الشهادة	6	%24
الوساطة	6	%24
الطلب المباشر	4	%16
المجموع	25	%100

يتضح من خلال الجدول أن أغلبية المبحوثات تم توظيفهن عن طريق الاختبار وذلك بنسبة 36% يليها التوظيف عن طريق الشهادة والوساطة بنسبة 24% لكل منهما، وأخيرا التوظيف عن طريق الطلب المباشر بنسبة 16% ويرجع السبب في هذا التفاوت إلى الطرق التي أصبح يعتمد عليها مؤخرا في التوظيف أين يقوم المترشحون بإجراء اختبارات سواء كانت كتابية أو شفهية من أجل توظيفهن، فالاختبارات الكتابية تجرى غالبا في المؤسسات العمومية في حين أن الاختبارات الشفهية تجرى في المؤسسات التابعة للقطاع الخاص، أما بالنسبة للوساطة فقد أصبحت معيارا جديدا للتوظيف في المؤسسات الجزائرية، والتي تحيطها الأولوية أحيانا على حساب الشهادة والاختبار وإذا نظرنا إلى التوظيف عن طريق قبول الطلب المباشر للعمل، فهو نادرا ما يتم اللجوء إليه إلا في حالة توظيف المنظفات، واللاتي لسن بحاجة إلى إجراء اختبار كما يتم العمل به أيضا في القطاع الخاص أكثر من القطاع العمومي.

الجدول رقم 8: يوضح توزيع المبحوثات حسب الأقدمية

النسبة	التكرار	قطاع العمل
%32	8	أقل من سنتين
%68	17	أكثر من سنتين
%100	25	المجموع

تتمركز أعلى نسبة حسب هذا الجدول حول المبحوثات اللواتي لهن أقدمية في المهنة (أكثر من سنتين) حيث قدرت بـ 68% في حين أن نسبة المبحوثات اللواتي لا تتمتعن بالأقدمية (أقل من سنتين) فقدرت بـ 32%.

يتضح من خلال هذا الجدول أن المبحوثات اللواتي لهن أقدمية في المهنة هن الأكثر تعرضا للتحرش الجنسي من اللواتي ليس لديهن اقدمية، ويرجع السبب في هذا إلى أن الـشخص المتحـرش يأخذ وقتا من أجل التعرف جيدا على الضحية من خلال معرفة طبائعها، نقاط قوتها وضعفها، وحتى ظروفها من أجل استغلالها والضغط عليها إن تطلب الأمر ذلك، في حين أن المبحوثات اللواتي لـسن قديمات في المهنة فيترك لهن الوقت حتى يتثبتن جيدا في المهنة، ومع ها وجدت نسبة لا بأس بهـا من اللواتي لا يتمتعن بالأقدمية (32%) وتم التحرش بهن، وهذا راجع إلى سرعة قراءتهن من طرف المتحرش من جهة، ومن جهة أخرى إلى هيئتهن أو طريقة كلامهن ولباسهن مما عجل في تعرضهن للظاهرة المدروسة.

الجدول رقم 9: يوضح توزيع المبحوثات حسب رتبتهن في التدرج الوظيفي.

قطاع العمل	التكرار	النسبة
مسؤولة	1	%4
موظفة إدارية	12	%48
سكرتيرة	7	%28
عاملة	5	%20
المجموع	25	%100

يتضح لنا من خلال هذا الجدول أن أعلى نسبة جسدت فئة الموظفات الإداريات حيث قـدرت بـ 48% تليها فئة السكرتيرات بنسبة 28%، أما المرتبة الثالثة فقد مثلت العاملات وقدرت نـسبتهن بـ 20%، حيث أن فئة المسؤولات قد جـاءت بالمرتبـة الأخيـرة، وقـدرت بنـسبة 4%، تـشير الإحصائيات إلى أن الموظفات الإداريات هن الأكثر تعرضا للتحرش الجنسي، ويرجع ذلك إلى نظام العمل المتبع هنا حيث يعتمدن في عملهن على العمل بالمكاتب المنفردة، كما أن قلة الحركة في الرواق لدى الأغلبية يشجع على بروز الظاهرة حيث ينشغل أغلبهم بعمله في مكتبه مما يولد الرغبة لـدى المتحرش في استغلال الوظيفة في المرتبة الثانية نجد السكرتيرات وهذه المعلومة شائعة لـدى العـام والخاص، وهذا لما تمثله السكرتيرة لرئيسها، فهي الشخص الأول والمباشر الذي يتعامل معه، وكثـرة التعامل والانفراد لدى البعض تولد نوعا من الرغبة خاصة إذا قوبل الطلب بـالرفض، هنـا ينتقـل المتحرش إلى طرق أخرى من أجل إرغام المرأة على الخضوع، أما عن فئة العاملات فهـي تتمثـل أكثر في عاملات النظافة اللاتي يتم انشغالهن لطبيعة عملهن الذي يوجب عليهن التنقل عبر المكاتـب أحيانا مما يجعلهن عرضة لهذه الظاهرة وأخيرا فإن فئة المسؤولات غير منتشرة هنا، وهذا لوضـعهن في العمل الذي يجعلهن يتمتعن بها مش من السلطة بالتالي نجدهن أقل تعرضا للظاهرة المدروسة.

2- مناقشة واستنتاج الفرضيات:

1-مناقشة الفرضيات:

1-1-نوع العنف الأكثر ممارسة ضد المرأة في العمل:

- **التعرض للمضايقات الجنسية في العمـل:** لقـد تعرضـت كـل المبحوثـات لمـضايقات جنسية في عملهن أي التحرش الجنسي، حيث تم انتقاء الحـالات التـي تعرضـت فعـلا للتحـرش الجنسي في العمل، وهذا لأن دراساتنا تستوجب ذلك.
- **التلميحات اللفظية:** تبـين مـن خـلال الدراسـة أن 18 مبحوثـة تعرضـت لتلميحـات لفظية قبل أن تتعرض لمحاولات اللمس وهو مـا يعتبـر تمهيـدا لـذلك، (72%) فـي حـين أن 7 مبحوثات تعرضن للتحرش الجنـسي العلنـي دون المـرور بالتلميحـات اللفظيـة (28%)، ومـن بين التلميحات اللفظية الأكثـر اسـتعمالا المجـاملات 14 حالـة وهـو مـا يمثـل 56%، تليهـا الملاحظات الجـسدية 7حـالات، النكـات والكـلام القبـيح 7 حـالات أي بنـسبة 28%، طلـب الخروج 6حالات (24%)، المساومة 5 حالات (20%)، أمـا بالنـسبة للتحـرش الجنـسي العلنـي فقد تمثل في محاولات اللمس والتقبيل 15 حالـة (60%)، زيـادة علـى طلـب المتعـة الجنـسية 7حالات (28%).
- **الطلب المباشر والصريح:** وجدنا من خـلال هـذه الدراسـة أن التحـرش الجنـسي لـم يقتصر على التلميحات اللفظية، بل تجاوزه إلى الطلب الـصريح للرضـوخ وهـذا مـا حـدث فـي 16 حالة (64%) فالمتحرش الذي هو في كل هذه الحالات شـخص مـسؤول تجـرأ علـى طلـب تنازلات جنسية دون تردد أو خجل سـواء باسـتعمال المـساومة او الـضغط، ويرجـع هـذا إلـى فقدان الاحترام الواجب بين الموظفين زيادة إلـى تمـادي الطـرفين فـي كيفيـة اسـتغلال علاقـة العمل، لذا لم يجد المسؤولون حرجا في طلب الخـضوع، وهـو طلـب لفظـي بالدرجـة الأولـى الغرض منه مادي وهو حدوث علاقة جنسية.

1-2- التعاملات المهنية مع الجنس الآخر:

- **الاتصال المباشر بين الضحية والمتحرش:** وجدنا في هذه الدراسة 17 حالة على اتصال مباشر بالمتحرش (68%) ويكمن هذا الاتصال في علاقة عمل إدارية، ضف إلى ذلك علاقة السكرتاريا (6حالات) فالاتصال المباشر يكون دائما مما يجعل الموظفة تحت أعين رئيسها دائما فيولد نوعا من الحميمية خاصة إذا كانت الموظفة جذابة (الحالات 1-9-10) أو هيئتها غير محتشمة (الحالات 6-22-25) فتثير انتباه مسؤولها. وأمام هذا الوضع، ومع لامبالاة الموظفة يلجأ المسؤول إلى التحرش بها، مستندا في ذلك على سلطته.
- **الانفراد بين الموظفة والمتحرش:** توصلنا إلى وجود 17 حالة انفراد (68%) وهي الحالات التي يكون فيها الاتصال مباشر بين الموظفة والمتحرش بها (وهو مسؤول في كل هذه الحالات) فالانفراد أيضا يمكن أن يشجع على التحرش الجنسي، خاصة مع نظام العمل لدى بعض المؤسسات والذي يتم وفقه العمل في مكاتب منفردة تكون فيها الأبواب مغلقة، فيجد المتحرش راحته ويستغل الوضع، وفي ظل اللارقابة في مؤسساتنا، يزداد تفاقم الظاهرة فلا احد يبحث عن ما يحدث خلف تلك الأبواب.
- **محاولة الانفراد بحجة العمل:** إن عمل بعض الموظفات أو المبحوثات يعتمد على مكاتب جماعية، فنجد مكتب واحد (غرفة عمل) يحوي 3 أو 4 موظف مما يجعل الانفراد غير وارد، وهنا يلجأ المسؤول إلى استعمال حجة العمل من أجل الانفراد بالمبحوثة، خاصة مع تعنت بعض المبحوثات إلى استعمال إستراتيجية التجنب لمسؤولها، فيتم استدعاؤها لمكتبه بحجة العمل وهذا ما حدث في 15 حالة (60%) أين كان يستغل المكتب في أغراض لا علاقة لها بالعمل، بل لمراودة البعض عن أنفسهن وهذه أيضا ثقافة جديدة وخاصة، أصبحت تستعمل لدى بعض المسؤولين كثقافة للمؤسسة.
- **تعامل المبحوثات مع الجنسين:** لقد أكدت كل المبحوثات على التعامل مع الجنسين في العمل وهذا لما يفرضه العمل بحد ذاته، فكل المؤسسات تقريبا توظف رجالا ونساء، كما أن الانفراد يحدث بين البعض منهم لطبيعة العمل وهو ما حدث في 20 حالة (80%) لكن في المقابل لم يحدث أي محاولة تحرش بين زميل وزميلته سوى ما حدث في الحالة رقم 3، رغم أن زميلها المتحرش بها لا تربطه بها علاقة عمل مباشرة، والواقع هنا أن ظاهرة التحرش الجنسي لا تكثر بين الزملاء، وهذا للتساوي في السلم الهرمي. فلا أحد يملك سلطة على الآخر يستعملها ضده، وهو ما يؤكد أهمية عامل السلطة في ظاهرة التحرش الجنسي، فهي ترتبط به ارتباطا وثيقا، ويبقى الحرج قائما لدى البعض.

3-1- الامتيازات والتحولات المهنية:

- **ارتباط التحرش الجنسي بحدث محـدد:** مـن خـلال بحثنـا عـن الـسبب أو الحـدث الذي صاحب تعرض المبحوثات للتحرش الجنسي وجدنا أنه جد مهـم ولافـت للانتبـاه، وهـذا مـا صرحت به المبحوثات في 9 حالات (36%) وهي نـسبة ليـست بالقليلـة، ومـن بـين الأحـداث التي زامنت التعرض للمشكلة "الترقية" وهي حق شـرعي للموظفـات اللاتـي تتمـتعن بالأقدميـة، أو الخبرة، أو تكوين يسمح بذلك، وهذا ما حـدث فـي الحـالتين (2-20) كمـا لا ننـسى الأجـر سواء تعلق الأمر بزيادتـه أو تقديمـه (الحالـة 1-23) إضـافة إلـى عامـل التثبيـت بالوظيفـة (الحالة 6-10) وهي كلها متغيـرات أو عوامـل مرتبطـة بالعمـل يـتم اسـتغلالها فـي أمـور خارجة تماما عن العمل من أجل الضغط. وما أثـار انتباهنـا أيـضا هـو طلـب التكـوين الـذي تضمن كل من الملتقيات العلمية، وآخر التقنيات المعمول بها، هـذا الجانـب يرمـي إلـى تطـوير وتنمية قدرات الموظفين إلا أنـه فـي الحالـة 24 تـدخل المـسؤول وحـاول اسـتغلال الفرصـة لصالحه حيث تحرش جنسيا بالمبحوثة من أجل الضغط عليها. أمـا إذا أخـذنا الحـالات التـي تـم فيها التحرش بالمبحوثات دون وجود حدث محدد فهي لا تختلف كثيـرا عـن سـابقاتها، هـذا لأنـه تم استغلال أوضاع معينة كالتمـسك الـشديد بالوظيفـة أو الحاجـة إليهـا وانعـدام الثقـة بـالنفس (الحالات 5-11-15-16-19-25)، ويبقى العامـل الأساسـي لاسـتغلال هـذه الظـروف هـو استعمال السلطة.

- **الحصول على امتيـاز:** إن الحصول على أي امتيـاز بالمؤسـسة يبقـى جـد صـعب، هذا لما يتطلبه من عوامل كالخبرة، والمداومـة فـي العمـل، إلا أنـه وبـالرغم مـن تـوفر هـذه الشروط في البعض من المبحوثات، لم يحـصلن علـى امتيـاز (الحالـة 20-13-7-9) ويرجـع السبب إلى الضغط الممارس من قبل المسؤول الـذي يتـدخل مـن أجـل حرمـان الـبعض مـنهن من ذلك أو حتى مساومة البعض استغلالا للمنصب الذي يـشغله أمـا بالنـسبة للموظفـات اللاتـي تحصلن على امتياز فهن لا تمثلن سوى 24% أي 6 حـالات ويتمثـل هـذا الامتيـاز غالبـا فـي زيادة الأجر (الحالة 16-19-23) وهذا النظـام معمـول بـه أكثـر لـدى الخـواص وهـو مـا وجدناه في هذه الحالات، في حين أن الترقية نجدها فـي القطـاع العمـومي (الحالـة 2-4) ومـا لاحظناه هو أن زيادة الأجر الذي حظيت به البعض كان كمحاولـة للإغـراء ولـيس مكافـأة عـن العمل.

- **الأماكن المستغلة في التحرش الجنسي:** بما أن مكـان العمـل هـو مخـصص للعمـل فقط، أردنا أن نعرف أين تحدث التحرشات الجنـسية. الـشيء المثيـر للانتبـاه هـو أن المكاتـب (غرف العمل) هي أكثر الأماكن المخصصة لهذه الظـاهرة وهـو مـا حـدث فـي كـل الحـالات سوى أربعة منها وهي الحـالات 3-13-21-23. ومـا شـجع علـى هـذا هـو طريقـة العمـل

ونظامه المبني على المكاتب المنفردة في بعض الحالات في حين أن مكاتب المسؤولين تكون وجهة أخرى في ظل نظام المكاتب الجماعية لدى بعض الحالات ويرجع السبب إلى غياب الرقابة في مؤسساتنا أين أصبح كل يعمل على هواه، وهو ما حدث أيضا في الحالات التي لم يستعمل فيها المكتب، وعدم استعماله لا يعود على احترام المسؤول لمكان العمل، بل لتوفر أماكن أخرى أحسن وهي دائما في مقر العمل (الحالة 21- 23).

- **الاستراتيجيات المتبعة في مواجهة التحرش:** تتعدد الاستراتيجيات المتبعة في مواجهة التحرش الجنسي بين الاستراتيجيات الخاملة والاستراتيجيات النشطة إلا أن الاستراتيجيات الخاملة هي الأكثر إتباعا فهي في أغلب الحالات تتخذ الأولى قبل اللجوء إلى الاستراتيجيات الخاملة وهي الصمت والتجنب، وهذا ما وجدناه في أغلب الحالات ويتم اللجوء إليها من أجل ربح الوقت من جهة ومراوغة الفاعل أو التأكد من نواياه من جهة أخرى، إلا أن الاعتماد على هذه الطريقة وحدها لا ينفع ويكون متبوعا غالبا بالخضوع والاستسلام لأنه تقريبا يوحي إلى الرضا وهذا ما حدث في الحالات (7-15-22-23-25) إضافة إلى الحالة 16 التي اتبعت إستراتيجية أخرى وهي البحث عن سند إلا أنها خضعت لأن السند الذي اعتمدت عليه لم يساندها.

أما عن الاستراتيجيات النشطة فهناك البحث عن سند والتي تمثل 48% في دراستنا هذه الحالات (3-6-10-11-12-14-16-17-19-20-21-24) وهي الأكثر إتباعا لأنها سهلة وتقلل الضغط على المتضررات إلا أنها لا تكون ناجحة دوما لأنها ترتبط بالسند ونصيحته.

المواجهة أيضا إستراتيجية نشطة وتعبر عن الرفض، وقد تم اللجوء إليها بنسبة 28% (الحالات 1-2-5-6-11-13-18) وهي ترتبط بشخصية المبحوثة وبدرجة ثقتها بنفسها، أما الإستراتيجية الأكثر نشاطا، فهي الإبلاغ حيث تتخذ مجرى قانوني، إلا أنه لا يتم الاعتماد عليها كثيرا لما تتطلبه من إجراءات وأيضا لانعدام الثقة في العدالة الجزائرية وقد تم اتخاذ هذه الإستراتيجية بنسبة 20% (الحالات 4-5-12-17-20) هذه النسبة لا يمكن إغفالها إذا نظرنا إلى العراقيل الموجودة والتي تصاحب المتضررين، فلو تم تسهيل الإجراءات القانونية لأمكن اللجوء أكثر إلى هذه الإستراتيجية بالتالي الحد منها نوعا ما.

- **هوية المتحرش:** في أغلب الحالات يكون المتحرش شخصا مسؤولا سواء كان مسؤولا مباشرا أو غير مباشر وهذا لما يتمتع به من سلطة وقد وجدنا أن أغلب المبحوثات تعرضن للتحرش الجنسي من قبل مسؤولهن المباشر الذي يكون أحيانا المدير وهذا ما حدث بنسبة 52% أي 13 حالة، حيث أن المسؤول المباشر يكون كثير التعامل مع المبحوثة، وهو ما شرحناه سابقا في حين وجدت بعض الحالات التي يتم فيها التحرش من قبل مسؤول آخر

(16%) أو من قبل المدير أو المالك (28%) وهذا ما يدخل دائمـا فـي سـوء اسـتعمال الـسلطة واستغلال مناصب العمل فكل من لديه هامش صغير من السلطة يحاول استعماله.

3- استنتاج الفرضيات:

2-1- نوع العنف الأكثر ممارسة ضد المرأة في العمل:

إن العنف اللفظي هو الأكثر ممارسة ضد المرأة العاملة، وهو عبارة عن تحرش يبدأ باللفظ سواء كان ذلك بتلميحات أو إغراءات...

فأول اتصال بين موظفين يكون بالكلام، أي اتصال لفظي يتم فيه استعمال كل ما من شأنه جذب المرأة ومحاولة تعزيز الثقة، وللأسف يتم الحياد عن الاتصال اللفظي السليم ويستبدل بتحرش لفظي يأخذ أشكالا وصورا متعددة، فيتم التعدي عن الخصوصيات الموجودة لدى المرأة (المتحرش بها) باستعمال إغراءات وأقوال مزعجة وملاحظات جسدية، ليتم التمادي إلى استعمال النكات، وهو بمثابة هدم للعلاقة اللفظية السليمة، ومع التكرار يتم الابتعاد تماما عن ما يسمى بعلاقة العمل، وهي حالة من المفروض عدم وجودها في مؤسسات العمل لأنها تضم أناسا مثقفين (عموما المسؤولين)، عكس الشارع الذي يضم كل الفئات، وفي أغلب الأحيان يتحول التحرش اللفظي إلى محاولات اللمس، وهذا لغياب استراتيجية فعالة من طرف المرأة، للحد منها لأنها تتخذ استراتيجية دفاعية كالصمت أو التجنب وهو ما يعطي انطباعا للمتحرش الذي يعرف أنه نجح في الضغط على المرأة ليتم التمادي بعدها، في حين أن اتخاذ الإستراتيجية الهجومية من شأنه الحد ولو قليلا من الظاهرة، فهي ليست ناجحة دائما، لكنها توفي بالغرض أحيانا.

2-2- العلاقة المهنية المباشرة من الجنس الآخر:

إن الاتصال المباشر والدائم بين المرأة والرجل في العمل، يؤثر كثيرا على علاقة العمل، فأمام هذا الوضع تتحول علاقة العمل من علاقة عادية إلى علاقة تتسم بنوع من الحميمية، لأنه مع الوقت يتم إزالة بعض الحواجز بينهما فيعرف الرجل عن المرأة جوانب عديدة من حياتها لأن الاتصال الدائم يضع الموظفة تحت أعين رئيسها (المتحرش)، فينتبه لها جيدا خاصة إذا كان لديها حركات محددة، أو طريقة كلام جذابة ، وما يزيد الوضع سوءا هو الانفراد الذي يشجع على التحرش الجنسي، خاصة مع العمل بنظام المكاتب المنفردة التي يتم فيها غلق الأبواب، فيتم استغلال لحظات الخلوة، من أجل التأثير على المرأة ومن أجل مراودتها عن نفسها لزرع الشك لديها، كما يتم اللجوء إلى حجة العمل على المرأة بالتالي تفشل في مواصلة المواجهة لتستسلم أحيانا أو تترك العمل.

2-3- الامتيازات والتفاعلات المهنية:

إن الهدف من مزاولة نشاط في مؤسسة ما يتجاوز الحصول على دخل، فتصبح الاستفادة من الامتيازات المهنية هدفا لدى كل فرد، وتختلف هذه الامتيازات من موظف إلى آخر، حسب الدرجة التي يشغلها في المؤسسة، وتتمثل هذه الامتيازات في الترقية، الاستفادة من تكوين، زيادة الأجر، عقد عمل دائم، قد تتحقق البعض من هذه الامتيازات بالأقدمية، هذه الظروف كلها مواتية للتحرش الجنسي واستعمال الضغط الذي يتم وفقه استغلال المنصب في أغراض خارجة عن العمل فالحصول على

امتيازات ما من حق كل موظف مع استوفاء بعض الشروط لكن هذه الشروط تزول ويـتم اسـتبدالها بشروط خاصة بالمسؤول (المتحرش)، فتتصاعد ظاهرة التحرش الجنسي بالمرأة كلما كانت في فتـرة تحولات مهنية، إلا أن هذه التحولات والامتيازات المهنية يمكن أن يحل محلها وضعيات خاصة لزيادة التحرش، كالتمسك بالوظيفة، أو الحاجة إليها، فيتم استغلالها من أجل الضغط على المرأة (المتحـرش بها)، حتى تتنازل وهذا كله باستغلال المنصب واستعمال السلطة المرتبطة به.

4- النتائج العامة:

لقد تبين من خلال الدراسة التي قمنا بها أن ظاهرة التحرش الجنسي بأماكن العمل لها أسباب ودوافع عديدة وتتم تحت ظروف محددة، وأهم ما يتم التوصل إليه:

1. التحرش الجنسي يأتي دوما من مسؤول يتمتع بسلطة محددة يمليهـا عليـه منـصبه ، فيـتم استغلالها لأغراض دنيئة.
2. إن الاستراتيجيات المتخذة من قبل النساء ضحايا التحرش الجنسي في العمـل ليـست فعالـة، وتميل إلى الهروب والصمت، وهذا ما يزيد في حدة الظاهرة.
3. إن القانون الخاص بتجريم التحرش الجنسي لم يطبق جيدا في الجزائر، فإذا لاحظنا الحـالات التي تتم الإبلاغ عنها ووصلت إلى أروقة المحاكم، لم تنجح ولم يأخذ المتحرش جزاؤه الواجب، وهـذا ما يؤدي إلى عزوف الكثيرات من الضحايا عن الإبلاغ، حيث يتم التشهير بهن، ويفقدن عملهن إضافة إلى نظرة المجتمع السلبية.
4. إن المكان الأمثل لوقوع التحرش الجنسي بالعمل، هو مكتب العمل أين يـتم اسـتغلال هـذا المكان، وهو مكان من الواجب احترامه مثل احترام المسجد لغرض الصلاة.
5. إن غياب الرقابة في المؤسسات تشجع على هذه الظاهرة والرقابة ليست وسيلة صعبة بل يمكن استعمالها بتغيير واحد فقي أماكن العمل، أين يتم استبدال الأبواب الخشبية الخاصة بالمكاتب إلى أبواب تتوفر على منطقة زجاجية تكشف ما يحدث خلف الأبواب، فباستعمال هذه الأبواب يـشعر المتحـرش بالخوف، ويتردد في التحرش الجنسي الجسدي، لأنه يمكن لأي مار أن يرى ما يحصل.
6. إن الآثار الناجمة عن التحرش الجنسي وخيمة، تدخل المرأة المتحرش بها في متاهات، تتسبب في مرضها من جهة وتركها للعمل أو طردها منه من جهة أخرى.

الخاتمة:

من خلال الدراسة التي قمنا بها يتضح لنا أن ظاهرة التحرش الجنسي ظاهرة حديثة، والمعني من ذلك أنها ليست حديثة الوقوع، بل حديثة الدراسة وهذا لقلة دراستها في المجتمع الجزائري، حيث يتردد الكثير في دراستها لأنها تدخل ضمن الطابوهات، ونظن أنه حان الوقت لكسر حاجز الصمت، إذ أن الأرقام والإحصائيات المتوصل إليها، تعطي لنا مؤشرا واقعيا، وموضوعيا لحجم ظاهرة التحرش الجنسي، وهذا بدوره يعطي مشروعية علمية لدراسة هذه الظاهرة في الجزائر، كما يجب التعامل معها باعتبارها فعلا وسلوكا اجتماعيا يحدث في سياق العلاقات التفاعلية بين الموظفين خلال الحياة اليومية، وهنا يجب التأكد أننا لا نضع حواجز ما بين التحرش الجنسي كفعل اجتماعي وبين البناء الاجتماعي وما يتضمنه من نظم، بل على العكس فكلا الجانبين يرتبط بالآخر ارتباطا وثيقا.

لا تزال النظرة التقليدية السائدة بأن المرأة لا تصلح إلا كربة بيت، فالمرأة العاملة تصبح كأنها متمردة على وظيفتها البيولوجية، وهذا يدخل في نظرة المجتمع الدونية فنقص الوعي التضامني في المجتمع يصبح سببا في انتشار هذه الظاهرة (التحرش الجنسي بالمرأة العاملة) وتناميها خاصة مع غياب القيم والمعايير الضابطة لهذا السلوك، زيادة إلى حالة اغتراب في القوانين المجتمعية التي تكون السبب في نشر بعض السلوكات بين الأفراد، وتتميز باللامعيارية، كما أن الخوف من العار والفضيحة التي يسببها شيوع خبر تعرض امرأة عاملة للتحرش الجنسي يزيد في انتشارها في مجتمع تسوده قيم تنظر إلى المرأة على أنها المدانة الأولى إذا ما تعلق الأمر بقضية أخلاقية.

ولعل المشكل الكبير الذي يجهله البعض، هو أن ظاهرة التحرش الجنسي في العمل تجر إلى ظاهرة أخرى أكبر وأوسع وهي ظاهرة التحرش المعنوي التي تكون مخلفاته وعواقبه أعظم، فأمام رفض المرأة أو البعض من النساء التنازل، يتخذ المتحرش سياسة أخرى من أجل محاربة المرأة ودفعها إلى ترك العمل، وهي التحرش المعنوي، هذا النوع من العنف تدخل ضمنه عدة تصرفات وسلوكات تظهر للبعض أنها عادية إلا أن آثارها على الضحية وخيمة. وقد حدد "**هانز لايمان**" " Henz Leimann" هذه التصرفات في خمس وأربعين تصرف تدخل كلها ضمن ظاهرة التحرش المعنوي الذي يحتاج بدوره إلى دراسة.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

أ/ باللغة العربية:

- **الكتب:**

1. إبراهيم أكرم نشأت: علم النفس الجنائي، مكتبة دار الثقافة، عمان، 1998.
2. أبو زيد رشدي شحاتة: العنف ضد المرأة وكيفية مواجهته، ط1، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، 2008.
3. أبو طاحونة عدلي علي: حقوق المرأة، دراسات دينية وسوسيولوجية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2000.
4. إحسان محمد الحسن: علم اجتماع العنف والإرهاب دراسة تحليلية في الإرهاب والعنف السياسي والاجتماعي، ط1، دار وائل للنشر، الأردن، 2008.
5. الأسد عبد الحميد وحافظ بدوي: رياض الأطفال واقع ومناهج.
6. أوبير روخيه: التربية العامة، ترجمة عبد الله عبد الدائم.
7. بعلي محمد الصغير: تشريع العمل في في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر 2002.
8. بنهام رمسيس: الوجيز في علم الإجرام، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، ب.ت
9. بورسيل جورمين: المرأة في الحياة المهنية من أجل تكافؤ الفرص بين الجنسين، اليونسكو، مؤسسة الخدمات الطباعية، لبنان، 1984.
10. بوسقيعة حسن: قانون العقوبات الجزائري، منشورات بيرتي، الجزائر 2005.
11. بيتر مونيك: المرأة عبر التاريخ، تطور الوضع النسوي من بداية الحضارة إلى يومنا هذا، ترجمة هينريت هبودي، ط1، دار الطليعة للطباعة والنشر، بيروت، 1979.
12. راغب نبيل: أخطر مشكلات الشباب: القلق، العنف، الإدمان، الاكتئاب. دار غريب، دون مدينة، 2003.
13. زرهوني الطاهر: التعليم في الجزائر قبل وبعد الاستقلال، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية، الجزائر، 1994.
14. زعيمي مراد: مؤسسات التنشئة الاجتماعية، منشورات جامعة باجي مختار، الجزائر، 2006.
15. الساعاتي حسن: علم الاجتماع الصناعي، ط3، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1980.
16. سليم مريم وآخرون: المرأة العربية بين ثقل الواقع وتطلعات التحرر، ط1، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 1999.

17. السويدي محمد: محاضرات في الثقافة والمجتمع، ديـوان المطبوعـات الجامعيـة، دون مدينـة، 1985.
18. السيد عوض: جرائم العنف الأسري بن الريف والحضر، مركز البحوث والدراسات الاجتماعيـة، القاهرة، 2004.
19. شلق علي وآخرون: المرأة ودورها في حركة الوحدة العربية، بحوث ومناقشات الندوة التي نظمها مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 1982.
20. عبد الفتاح كاميليا إبراهيم: سيكولوجية المرأة العاملة، دار النهـضة العربيـة للطباعـة والنـشر، بيروت، 1984.
21. عزت سيد إسماعيل: سيكولوجية الإرهاب وجرائم العنف، منـشورات ذات الـسلاسل، الكويـت، 1988.
22. العيسوي عبد الرحمن محمد: سبل مكافحة الجريمة، دار الفكر الجامعي، دون مدينة، 2006.
23. فرج هشام عبد الحميد: التحرش الجنسي وجرائم العرض، ط1، مطـابع دار الوثـائق، القـاهرة، 2011.
24. فهمي محمد سيد: المشاركة الاجتماعية والسياسية للمرأة في العـالم الثالـث، المكتـب الجـامعي الحديث، دون مدينة، 2004.
25. قطب محمد علي: الجرائم المستحدثة وطرق مواجهتها ، قراءة في المـشهد القـانوني والأمنـي وعلاقته بالشريعة الإسلامية، ط1، دار الفجر والتوزيع، دون مدينة، 2009.
26. المجدوب أحمد علي: اغتصاب الإناث في المجتمعات القديمة والمعاصرة، ط2، الـدار اللبنانيـة، القاهرة، 1995.
27. معتز سيد عبد الله: العنف في الحياة الجامعية، أسبابه ومظاهره والحلـول المقترحـة لمعالجتـه، منشورات مركز البحوث والدراسات النفسية، جامعة القاهرة، 2005.
28. معتوق جمال وآخرون: دفاتر مخبر التغيير الاجتماعي، العدد1، مخبر التغير الاجتماعي، جامعـة الجزائر، 2007.
29. هيدنسون فرانسيس: المرأة والجريمة، ترجمة ريهام حسين إبراهيم، المجلس الأعلى للثقافـة، دون مدينة، 1999.

- **كتب المنهجية:**

1. أنجرس موريس: منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية ، تدريبات علميـة، ترجمـة بوزيـد صحراوي، كمال بوشرف، سعيد سبعون، دار القصبة للنشر، الجزائر، 2004.

2. بوحوش عمار، الذنيبات محمد: مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث الاجتماعية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995.
3. ذوقان عبيدات وآخرون: البحث العلمي، مفهومه، أدواته وأساليبه، ط2 دار الفكر للنشر والتوزيع، الأردن، 1998.
4. زمزون حسن فرحات: قراءات في أساليب البحث العلمي وتحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي spss، ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2008.
5. طعيمة رشدي: تحليل المحتوى في العلوم الإنسانية (مفهومه، أسسه واستخدامه)، دار الفكر العربية، القاهرة، 1987.
6. عبد الباسط أحمد: أصول البحث الاجتماعي، مكتبة الأنجلو مصرية، القاهرة، 1976.
7. عبد القادر محمد رضوان: 07 محاضرات حول الأسس العلمية لكتابة الرسائل الجامعية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1990.
8. غريب سيد أحمد: تصميم وتنفيذ البحث الاجتماعي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1989.
9. محمد علي محمد: البحث الاجتماعي ، دراسة في طرق البحث وأساليبه، دار المعرفة الجامعية، القاهرة، 1995.
10. المشوخي حمد سليمان: تقنيات ومناهج البحث الاجتماعي، تحليل أكاديمي لكتابة الرسائل والبحوث العلمية، منشأة المعارف، الإسكندرية. 2002.

- **<u>المعاجم:</u>**

1. دينكن ميشيل: معجم علم الاجتماع، ترجمة إحسان محمد الحسن، ط2، دار الطباعة والنشر، بيروت، 1986.
2. بودون آرموند وبوريكو فرونسوا: المعجم النقدي لعم الاجتماع، ترجمة الدكتور سليم حداد، ط1، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، ديوان المطبوعات الجامعية 1986.
3. بدوي أحمد زكي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، لبنان، دون تاريخ.
4. المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم: المعجم العربي الأساسي، تونس، 1989.

- **<u>الرسائل:</u>**

1. بو عويشة زوبيدة: أثر عمل الزوجة الأم في بناء الأسرة الجزائرية، قسم علم الاجتماع ، جامعة الجزائر، 1987.

2. تابليت نور الدين: المرأة بين العمل خارج البيت والتنشئة الاجتماعية للأبناء، دراسة ميدانية لحالات من النساء العاملات في قطاعات الإدارة ، التعليم، الصحة، قسم علـم الاجتمـاع، جامعـة الجزائـر 2008/2007

3. تابليت نور الدين: المرأة بين العمل خارج البيت والتنشئة الاجتماعية، حالـة المـرأة الجزائريـة، رسالة دكتوراه، قسم علم الاجتماع، جامعة الجزائر 2004/2003.

4. زوبيري نعيمة: الطفل وهاجس العنف الجنسي، دراسة وصفية تحليلية لظاهرة العنـف الجنـسي، رسالة ماجستير، قسم علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 2002.

5. عبادة مديحة أحمد، أبودوح خالد كاظم: الأبعاد الاجتماعية للتحرش الجنسي في الحيـاة اليوميـة، دراسة ميدانية لمحافظة سوهاج، مركز قضايا المرأة ، مصر 2007.

- **<u>الوثائق والاتفاقيات:</u>**

1. حوات حورية شريف، المريني آمنة: دليلك إذا تعرضت للتحرش الجنسي، ط1، الجمعية المغربيـة للدفاع عن حقوق الإنسان، الرباط، دون تاريخ.

2. الخياري رقية: التحرش الجنسي في المغرب: دراسة سوسيولوجية وقانونية، دار الفتل، المغـرب، دون تاريخ.

3. الجمعية الديمقراطية لنساء المغرب: التحرش الجنسي في المغرب، دراسة سوسيولوجية وقانونيـة، نشر الفنك، المغرب، 2001.

4. صالحي سمية: أوقفوا التحرش الجنسي، الصادر عن الجمعية الوطنية للمرأة العاملة التابعة للاتحاد العام للعمال الجزائريين، مطبعة سي الغربي، الجزائر، 2004.

5. المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي: النساء وسوق العمل، الدورة العامـة العاديـة الخامـسة والعشرون، ديسمبر، 2004.

6. مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث: العولمة والنوع الاجتماعي المشاركة الاقتـصادية للمـرأة العربية، تونس، 2001.

7. المركز الوطني للدراسات والتحاليل الخاصة بالتخطيط: المرأة والرجـل فـي الجزائـر صـورة إحصائية ، تقرير نهائي، مارس 2000.

8. الميثاق الوطني الجزائري، 1976.

9. اليونسكو: الدراسات الاجتماعية عن المرأة في العالم العربي، ط1، المؤسسة العربيـة للدراسـات والنشر ، بيروت، 1984.

- **المواقع الالكترونية:**

- مصطفى فتحي: التحرش يغزو الجامعات والمعاهد الجزائرية www.raya.com2008

- **الجرائد:**

- اللطيف بلقايم: وزراء وإطارات عليا في الإدارة متهمون بالتحرش جنـسيا بموظفـاتهم وعـاملات النظافة، الجزائر نيوز، العدد 1225، 19 جانفي 2008.

ب/ باللغة الفرنسية:

1- *Adjali (M) et autres : Manuel de formation au dépistage et à l'écoute des femmes victimes de violence, à l'usage des prestataires, Insp, 2006.*

2- *Anges (P), Amar (P) : Développer le bien être au travail, Dunod, Paris, 2005.*

3- *Ballé (C) : La menace, un langage de violence, ed CURS, Paris, 1976.*

4- *Boutillier (S), Lestrade (B) : Le travail des femmes axes d'émancipation, l'Harmattan, Paris, 2004.*

5- *Debout (M), Larose (Ch) : Violences au travail, 75 édition, les éditions de l'atelier / les éditions Ouvrières, Paris, 2003.*

6- *Dominique et autres : La violence, les mots, le corps, l'harmattan, France, 2003.*

7- *Drapeau Maurice : Le harcèlement sexuel au travail, éd Yvon Blais, Québec, 1991.*

8- *Fisher (G-N) : ma dynamique du social : violence, pouvoir, changement, éd Dunod, Paris, 1992.*

9- *Fisher (G-N) : psychologie des violences sociales, ed Dunod, Paris, 2003.*

10- *Fortino, Sabine : la mixité au travail, la dispute, le genre du monde, Paris.*

11- *Hirogoyen, Marie-France : le harcèlement moral dans la vie professionnelle le vrai du faux, la découverte et Syros, Paris, 2001.*

12- *Jaspard, M: les violences contre les femmes, éd la découverte, Paris, 2005.*

13- Kathelee,n, M, Rospenda and others : doing power the confluence of gender and society, vol 12, N° 1, 1998.

14- Katz: victime de harcèlement sexuel se défendre, éd le bord de l'eau, Paris 2007.

15- Lestrade, Brigitte : femmes et travail en Europe, Colloque, université de Cergy, pontoise, allemand, 2003.

16- Maruani, Margarret et Reymond, Emmanuele : sociologie de l'emploi la Découverte,n Paris, 2000.

17- Roufleau Berger, Laurence, Lanquetin, Marie-Thérèse : femmes d'origine étrangères, travail, accès à l'emploi discriminations de gendre, la documentation française, Paris, 2004.

18- Roux, Charles et autres : les femmes et le travail du moyenne age à nos jours, éd la Courtille, Paris, Paris, 1975.

19- Saoudi, Abdelkrim et autres, l'emploi féminin en Algérie, institut national de travail, fondation Friedrich Ebert, Alger, 2005.

20- Semat, E: femmes au travail, violences vécues, association santé et médecine du travail, Syros, Pris, 2000.

21- Serdjinian, Evelyne : Les femmes et l'égalité professionnelle, des moyens d'actions, Insep édition, 1987.

22- Silvera, Rachel : les femmes et le travail, nouvelles inégalités, nouveaux enjeux, 75 éditions, Iser/ Ugict, séminaire, Paris, 1998-1999.

23- Welzer-Lang, D : les hommes violents, 2d Lierre et Goudrier, Paris, 1991.

24- Yves, M : La violence, éd Que sais-je? Coll.RVF, 2éme éd, Paris, 1988.

**** Méthodologie :***

1- Angers, Maurice : initiation pratique à la méthode des sciences humaines, Casba université, Alger, 1997.

2- *Festinger, Leon, Katz, Daniel : les méthodes de la recherche dans les sciences sociales, Puf, Paris, 1974.*

3- *Grawitz, Madeleine : méthodes des sciences sociales, Daffoz, éd 11, Paris, 2001.*

4- *Rodolphe, G et Benjamin, M : Les enquêtes sociologiques, éd Armand Collin, Paris, 1980.*

**** Dictionnaires :***

1- *Norbeth, S : Dictionnaire de la psychologie, La rousse librairie, Paris, 1967.*

2- *Robert (P) : Dictionnaire le robert en alphabétique et analogique de la langue française, Société de nouveaux livre (S.N.L), Paris, 1978.*

**** Articles et revues:***

1- *Asyan, Sever: mainstream neglect of sexual harassment as a social problem, Canadian journal of sociology, vol21, n°2, 1996.*

2- *Christine, L, Williams and others: Sexuality in the work place, organisation control, sexual harassment, and the pursuit of pleasure, Annual review of sociology, vol 25, 1999.*

3- *Guelod, Française: Le travail des femmes en France, cahier n° 42, presse universitaire de France, Paris, 1964.*

4- *Handy, Jocelyn : sexual harassment in small town New zeland, A qualitative study of three contrasting organisations, Gender, work, and organisation, vol 13, n°1, 2006.*

5- *Pix scou, C: Les femmes dans le monde arabe, in social revue, quadre metuelle, Paris, 1983.*

6- *Schüssler Fiorenza, E : La violence envers les femmes, revue internationale de théologie, publié avec le concours du centre national des lettres, Paris, 1994.*

***7**- AVFT (association européenne contre les violences faites aux femmes au travail), De l'abus de pouvoir sexuel, le harcèlement sexuel au travail, éd la découverte, Boréal, Paris, 1990.*

***8**- AVFT : Le harcèlement sexuel en France, le levée d'un tabou, 1985-1990, La documentation française, Paris, 1995.*

***9**- Enquête nationale : les violences envers les femmes en France, La documentation française, Paris, 2003.*

***10**- Le syndicat national de la fonction publique canadienne, sexuel harassment at work.*

***11**- Revue : paroles de victimes, n° 13, avril 2001.*

***12**- Article 222-22 du code pénal français.*

الملاحق

الاستمارة (دليل المقابلة)

بيانات شخصية:

1. السن:

2. الحالة المدنية: 1/عزباء 2/متزوجة 3/أرملة 4/مطلقة

- إن كنت غير عزباء، ما هو عدد أطفالك؟.........

3. الحالة الاجتماعية: 1/ سيئة 2/متوسطة 3/حسنة

II- المرأة في مكان العمل:

4. ما هو المنصب الذي تشغلينه؟.............

5. منذ متى وأنت تعملين هنا؟.................

6. كيف تم توظيفك؟....................

7. هل عملت في مكان آخر قبل انتقالك إلى العمل بالمؤسسة الحالة؟ نعم ☐ لا ☐

إذا كان نعم: - كم دامت مدة عملك هنا؟

- ما هو السبب الذي جعلك تغيرين مكان عملك؟

8. هل سبق لك أن تحصلت على امتياز في عملك السابق؟ نعم ☐ لا ☐

إذا كان نعم: - فيما تمثل هذا الامتياز؟

- كيف تحصلت عليه؟

إذا كان لا: ما هي العوائق حسب رأيك؟

9. هل سبق لك أن تحصلت على امتياز في عملك الحالي؟ نعم ☐ لا ☐

إ إذا كان نعم: - فيما تمثل هذا الامتياز؟

- كيف تحصلت عليه؟

إذا كان لا: ما هي العوائق حسب رأيك؟

10. هل استطعت الاندماج في وسطك العملي الحالي؟ نعم ☐ لا ☐

إذا كان نعم: - هل تم ذلك؟ بسهولة بصعوبة

- لازلت في فترة التكوين

إذا كان لا: ما هي الأسباب المعرقلة لاندماجك؟

III- علاقات المرأة في مكان العمل:

11. كيف هي علاقتك برئيسك؟

12. كيف هي علاقتك بزملائك وزميلاتك؟

13. هل تتعاملين مع الجنسين في عملك؟

- إذا كان نعم، فأي الجنسين تفضلين التعامل معه؟ ....لماذا؟...............

14. هل تفرض عليك طبيعة عملك الانفراد مع زملائك في مكان العمل؟

15. هل تتعرضين لمضايقات في العمل؟ نعم ☐ لا ☐

- إذا كان الجواب نعم: ما نوعها؟

- كيف بدأت المضايقات؟

- من قبل من؟

16. هل سبقت هذه المضايقات بتصليحات؟ نعم ☐ لا ☐

- إذا كان نعم: فيما تمثلت

17. هل تجرأ وطلب منك الخضوع لرغباته بصريح العبارة؟

- كيف كانت درة فعلك اتجاهه؟

18. كم دامت مدة هذه المضايقات؟

19. هل لديك اتصال مباشر مع المعني بالأمر؟ نعم ☐ لا ☐

- إذا كان نعم، فيما يكمن؟

20. هل تلتقيان لوحدكما في مكتب واحد؟ نعم ☐ لا ☐

- إذا كان نعم: هل يستغل الوضع؟ كيف ذلك؟

21. هل يعمد لاستدعائك لمكتبه بحجة العمل؟

22. ما هي الأوقات التي تتم فيها مضايقتك في عملك؟

23. ما هي الأماكن التي يكثر بها تعرضك للمضايقات في العمل؟

24. ما هو الحدث الذي تزامن من أول تعرضك للمضايقات؟ كيف كان الطلب آنذاك؟

25- هل رضخت مباشرة؟ نعم ☐ لا ☐

- إذا كان نعم، لماذا؟

-إذا كان لا ، ما هي الاستراتيجية التي طبقتها لتجنبه؟

26. هل تحدثت عن هذه المضايقات مع أحد زملائك أو زميلاتك؟ نعم ☐ لا ☐

- إذا كان نعم، بما نصحك أو نصحتك؟

- إذا كان لا، لماذا؟

27. هل تحدثت عن هذه المضايقات مع شخص آخر في مكان العمل؟ نعم ☐ لا ☐

- إذا كان نعم: هل كان: مسؤول في الإدارة ممثل نقابي

- كيف كان رده (نصيحته)

28. هل تحدثت عن هذه المضايقات مع أحد أفراد عائلتك؟ نعم ☐ لا ☐

- إذا كان نعم: من هو(ي)؟

- كيف كان رده(ها) (نصيحته(ها)

29. هل قدمت شكوى مكتوبة لأحد المسؤولين في العمل، (بمن فيهم النقابيين)؟

- إذا كان نعم: هل كان: ما هو منصبه؟

- كيف كان الرد؟

30. هل تعرضت إحدى زميلاتك لمثل هذه المضايقات؟ نعم ☐ لا ☐

-إذا كان نعم: فيما تمثلت؟

31. هل كانت المضايقات من قبل نفس الفرد؟ نعم ☐ لا ☐

- إذا كان نعم. هل طبقت نفس الاستراتيجية معها؟

32. هل حاولت وضع حد لهذا المضايقات؟

- إذا كان نعم: ماذا فعلت؟

- إذا كان لا: لماذا؟

33. كيف أصبحت علاقتك به؟

34. كيف أصبحت علاقتك بزملائك الآخرين؟

35. هل مازلت تتعرضين للمضايقات؟

36. هل تتعرضين للمضايقات من قبل شخص آخر في مكان عملك؟ نعم ☐ لا ☐

- إذا كان نعم: ما هو منصبه؟ وفيما تمثلت هذه المضايقات؟

37. هل سبق لك وأن تصديت لرغبات أحدهم؟

- إذا كان نعم: هل تسبب لك بعراقيل إدارية أو مشاكل أخرى؟ كيف ذلك؟

38. هل حاولت تغيير المصلحة؟ نعم ☐ لا ☐

- إذا كان نعم: هل قدمت طلب نعم ☐ لا ☐

- كيف كان الرد؟

39. هل فكرت في مغادرة العمل نهائيا؟ نعم ☐ لا ☐

- إذا كان نعم: لماذا لم تتخذي القرار بعد؟

- إذا كان لا: لماذا؟

40. هل فكرت في تقديم شكوى للعدالة؟

- إذا كان نعم: هل قدمتها فعلا؟ نعم ☐ لا ☐ لماذا؟

- إذا كان لا، لماذا؟

41. هل لديك فكرة عن القوانين الجديدة المتعلقة بالعنف ضد المرأة؟ نعم ☐ لا ☐

- إذا كان نعم، متى وصلتك هذه المعلومات؟- قبل وقوع المضايقات

- بعد وقوع المضايقات وأثنائها

42. والآن، ماذا تنوين أن تفعلي؟

43. هل لك منا تضيفينه عن هذه الظاهرة؟